

## UDKAST til REFERAT fra ZEALAND bestyrelsesmøde den 8. oktober 2019 (nr. 52)

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Møde:</b>        | EASJ bestyrelsesmøde nr. 52   |
| <b>Indkaldt af:</b> | Susanne Lundvald, bestyrelsesformand  |
| <b>Tid og Sted:</b> | Maglegårdsvej 2, 4000 Roskilde. Lokale A3 (bestyrelseslokalet). Kl. 18.30 – 19.30 (I forlængelse af bestyrelsesseminaret) |
| <b>Deltagere:</b>   | Bestyrelsen, rektor og direktion.   |
| <b>Udsendt til:</b> | Ovenstående   |
| <b>Afbud:</b>       |   |

| Punkt på dagsordenen   | Intension/Formål  | Ansvarlig/evt. materiale   | Tid |
|--|---|--|-----|
| 1. Godkendelse af dagsordenen  | Til godkendelse:<br><br><b>Indstilling:</b> Dagsordenen godkendes   | Formanden<br><br>Bilag 1.1. Dagsorden 8/10 2018  | 3   |
| <b>Referat:</b><br><br>Dagsordenen blev godkendt                     |   |  |     |
| 2. Underskrifter referat   | Til underskrift:<br><br>Referatet fra mødet den 18/6 2019 blev udsendt den 24/6 2019. Der er ikke indkommet kommentarer og referatet betragtes derfor som godkendt.<br><br><b>Indstilling:</b> Godkendelsesliste underskrives                       | Formanden<br><br>Bilag 2.1. Referat b-møde d. 18/6 2019                                  | 2   |
| <b>Referat:</b><br><br>Referatet fra den 18/6 2019 blev underskrevet |   |  |     |
| 3. Orientering   | Orienteringspunkter fra formand og rektor<br><br>Velkommen nyt medlem og orientering om vakance på DI-medlem.<br>Rektorrapport fremlægges for perioden 18/6 – 8/10 2019.<br><br><b>Indstilling:</b> Orienteringen drøftes og tages til efterretning | Formand og rektor<br><br>Bilag 3.1. Rektorrapport<br>Bilag 3.2. Holdningspapir (FRONTER) | 10  |

**Referat:**

Formanden (SL) bød Dan Hansen Blom velkommen til bestyrelsen (det skete allerede på seminaret tidligere på dagen). SL orienterede kort om det forholdsvis store fokus den nye regering sætter på velfærdsområdet og pointerede vigtigheden af at vi sikrer at der er arbejdskraft til private virksomheder.

Rektor (US) nævnte, at Zealand som led i synlighedsstrategien udgiver et nyt internt og eksternt nyhedsbrev. Sidstnævnte vil også blive sendt til bestyrelsesmedlemmerne. Dette blev accepteret. US nævnte at alle kan fremelde sig hvis det ønskes.

Michael Buhl bad om at vi tog GDPR status med som emne på næste bestyrelsesmøde.

Orienteringen blev taget til efterretning.

|                          |   |   |    |
|--------------------------|---|---|----|
| 4.Økonomi og budget 2019 | <p>Til orientering, drøftelse og beslutning</p> <p>Zealands halvårsregnskab 2019 fremlægges og ressourcedirektøren gennemgår de væsentligste punkter, incl. et estimat for hele året.</p> <p>Der orienteres om sommerens optag som baggrund for drøftelsen af start på budget 2020. Endelig indberetning foretages efter bestyrelsesmødet, men aktuel liste vil være retvisende.</p> <p>Principper for budget 2020 fremlægges til bestyrelsens godkendelse og ressourcedirektøren redegør for budgetprincipper, tidsplan og forventet finanslov (der forventelig udmeldes den 2/10))</p> <p><b>Indstilling:</b><br/>Bestyrelsen drøfter halvårsregnskab, tager optag 2020 til efterretning og beslutter principper for budget 2020.</p> | <p>Ressourcedirektør</p> <p>Bilag 4.1. Halvårsregnskab 2019</p> <p>Bilag 4.2. Optag 2017-19</p> <p>Bilag 4.3. Budget 2020. Principper og tidsplan</p> | 15 |
|--------------------------|---|---|----|

**Referat:**

**Halvårsregnskabet** blev gennemgået af ressourcedirektør Rasmus Aare Nielsen (RAN). Der forventes fortsat et samlet overskud på 1 mio. for hele året. Oprindeligt blev der budgetteret med 4 mio. kr. i overskud, men den solgte bygning i Næstved, har påvirket driften negativt med 3 mio.

Indtægterne er lavere end forventet, da relativt flere studerende skal til reeksamen, der er færre projektindtægter end forventet og mindre betaling fra udenlandske selvbetalere. Omkostningerne er ligeledes lavere: Flere nyansættelser er udskudt, indkøb udskydes og der er tilsvarende mindre omkostninger/aktivitet på projekterne. Halvårsresultatet er 0,9 mio. mindre end forventet, men det forventes at det retter sig i 2. halvår og at vi ender på 1 mio. i overskud for hele 2019.

**Optag 2019.**  
Søgningen har været positiv og med øget andel af 1. prioriteter. Det endelige optag per 1/10 2019 viser en lille reel øgning i forhold til sidste år. Det er tydeligt, at vi er på vej ind i et vigende optag og derfor bliver fokus på fastholdelse af de studerende endnu vigtigere.

**Budget 2020**

RAN redegjorde for forudsætningerne for budgetlægningen.

Finanslovsforslaget er netop offentliggjort. Der skal spares 0,1% på indkøb og pris- og løn reguleres med 1,2-1,4%. Midlerne til forskning og udvikling fortsætter (ca. 4,7 mio. kr.). Dimensioneringen af såvel danske som engelsksprogede udbud fortsætter (dvs. begrænset vækst). Og samtidig skal strategien efterleves og der skal være budget til nye initiativer. De nye initiativer der er besluttet i 2019 skal videreføres og det koster ekstra de første år. (fx Finansøkonom i Holbæk, professionalisering af det studieadministrative område (FUSA) og arbejdet med GDPR).

Afmatningen i STÅ indtægter og stigende omkostninger kan iflg. RAN betyde at det bliver vanskeligt at nå bestyrelsens forventning om 4 mio.kr. i overskud i 2020.

Der blev spurgt til, hvorvidt resultattilskuddet er fast. Resultattilskuddet opgøres hvert år og justeres løbende.

Der blev endvidere spurgt til de andre tilskudsformer. RAN forklarede at det er grundtilskuddet og resultattilskuddet, der finansierer fællesskabet og at afdelingernes tilskud er afhængigt af performance.

Og på et spørgsmål om hvorvidt omlægningen af studieadministrationen (FUSA) belaster meget økonomisk var svaret at i 2020 vil der være en ekstraomkostning, bl.a. pga. en række kompromisser i forhold til det oprindelige oplæg. Omlægningen foretages primært for at styrke kvaliteten af service til de studerende og er ikke af økonomiske årsager.

Bestyrelsen drøftede oplæg og principper og der var forskellige input:

- at det forventede mindre overskud for 2020 ser ud til at være for lille og bør sættes højere, bl.a. for at skabe frihed til investeringer i f.eks. bygninger
- at der siden 2014 har været et gennemsnitligt overskud på 6,6 mio. kr. årligt, og at der derfor er en pæn buffer i egenkapitalen
- at det er væsentligt at diskutere, hvilken betydning det har om man budgetterer med 2 eller 4 mio. kr. Hvad er konsekvensen konkret og det bør vurderes om det er det rigtige tidspunkt at reducere et forventet overskud til 2 mio. kr. på.
- at det handler om budgetforudsætninger, om man ønsker at fortsætte den aktivitet, vi har og det kvalitetsniveau, vi har. Der skal være plads til at eksperimentere og holde fast i markedsandele. Så det kan være godt at gå med 2 mio. kr., da det koster noget at prøve nye ting af, så akademiet får en endnu bedre gennemslagskraft.
- Der blev spurgt til egenkapitalens størrelse. Den er pt. på 98 mio. kr. og disse midler (som gør det muligt at låne) sammen med vores likvider skal finansiere bygningsrenoveringer, byggeriet i Køge og en mulig hensættelse til nye ferielovsforpligtelser.

RAN påpeger at redegørelsen for den økonomiske situation og forventningen til budget 2020 afspejler at det kan blive svært at nå det sædvanlige niveau, men påpeger også at det ikke er et spørgsmål om at lukke uddannelser, men om bemanning.

Halvårsregnskabet blev herefter taget til efterretning. Budgetprincipperne blev vedtaget og drøftelsen om budget 2020 blev taget til efterretning med en kommentar om at bestyrelsen gerne ser at der sigtes efter et overskud på 4. mio. men afventer konsekvensen af et sådan og den endelige fremlæggelse af budget 2020.

|                        |   |  |   |
|------------------------|---|--|---|
| 5. Bygningssituationen | Til orientering og drøftelse<br><br>Orientering om status på byggeriet i Køge – og øvrige matrikler, herunder salg af Handelsskolevej i Næstved.<br><br><b>Indstilling:</b><br>Bestyrelsen drøfter status for byggeriet og tager orienteringen til efterretning | Ressourcedirektør<br><br>Bilag 5.1. Zealand bygningsstatus | 5 |
|------------------------|---|--|---|

Referat:

|  |   |   |    |
|--|---|---|----|
| <p>RAAN fremlagde bygningsstatus og viste billeder af den kommende bygning i Køge.</p> <p>Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.</p>  |   |   |    |
| 6. Kvalitet og Udbud 2020  | <p>Til orientering og beslutning:</p> <p>Kvalitetsrapport 2019 forelægges som baggrund for beslutning om udbudsplaceringer i 2019 og udviklingsplan for uddannelsesmiljøerne frem til 2022. (Jvnf. drøftelsen på bestyrelsesseminaret tidligere på dagen). Forslag til Zealand kvalitetsmål for 2020 fremlægges.</p> <p><b>Indstilling:</b><br/>Bestyrelsen tager Kvalitetsrapport 2019 til efterretning og beslutter Zealands kvalitetsmål for 2020-21. Bestyrelsen beslutter foreløbig udbudsplan for 2020. Endelig udbudsplan fremlægges på bestyrelsens møde i december 2019.</p>   | <p>Rektor</p> <p>Bilag 6.1. Kvalitetsrapport 2019<br/>Bilag 6.2. Kvalitetsmål 2020-21<br/>Bilag 6.3. Indstilling Udbud 2020<br/>Bilag 6.4. Vejledning akkreditering 2.0 (FRONTER)</p>   | 10 |
| <p><b>Referat:</b></p> <p>På dagens bestyrelsesseminar blev baggrundsmaterialet til pkt. 6 gennemgået og drøftet. Kvalitetsrapporten som grundlag for forslag til kvalitetsmål 2020-21 og plan og principper for udbudsplan 2020 blev behandlet. US orienterede om processen vedr. udbud, der tilpasses i løbet af november 2019, når resultatet af prækvalifikationerne er kendte og når budgetlægningen viser om der er ressourcer til at løfte udbuddene på en kvalitetsmæssig forsvarlig måde. På decembermødet vil den endelige udbudsplan foreligge. US gjorde opmærksom på at "Vejledning til akkreditering 2.0" nu er endelig. Kvalitet og akkreditering vil blive taget op i bestyrelsesregi, når nyt koncept for kvalitetsarbejdet foreligger i løbet af foråret 2020.</p> <p>Bestyrelsen tog kvalitetsrapporten til efterretning og roste overskueligheden. Kvalitetsmålene for 2020-21 og udbudsplan 2020 blev godkendt.</p> |   |   |    |
| 7 Revideret lønpolitik, forretningsorden vedr. ny cheflønsaftale   | <p>Til drøftelse og beslutning:</p> <p>Aftalen om ny chefløn, som del af OK18 aftalen er nu endelig på plads. Dette indebærer ny indplacering af direktion og ledelsesgruppe. Dette kræver en tilføjelse til Zealands lønpolitik og en tilføjelse til forretningsordenen. Rektors lønpakke skal godkendes i ministeriet, lønpakken for øvrig direktion godkendes i bestyrelsen og løn til ledelsesgruppen forhandles og godkendes af rektor. Bestyrelsesformanden er bemyndiget til at forhandle rektors resultatkontrakt og det indstilles at formanden ligeledes bemyndiges til at forhandle lønpakke med rektor.</p> <p><b>Indstilling:</b><br/>Bestyrelsen godkender den reviderede lønpolitik og tilføjelsen til forretningsordenen<br/>Bestyrelsen bemyndiger bestyrelsesformanden til at forhandle rektors lønpakke med efterflg. godkendelse i ministeriet.</p> | <p>Formanden og rektor</p> <p>Bilag 7.1. Indstilling vedr. revision af forretningsorden, bemyndigelser og lønpolitik for chefer.</p> <p>Bilag 7.2. Revideret Zealand forretningsorden</p> <p>Bilag 7.3. Notat chefløn (FRONTER)</p> | 10 |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  |  |   |
| <p><b>Referat:</b></p> <p>Den nye cheflønsaftale skal nu implementeres. Styrelsen anbefaler at lønpolitikken for chefområdet drøftes i bestyrelsen og derfor er afsnittet om chefløn vedhæftet Bilag 7.1. til kommentering. Lønpolitikken er ligeledes blevet drøftet i HSU. Lønrammeindplaceringen er ny, mens det primært er lønramme 37 og 38 der er bevægelighed i forhold til de ministerielle medianer og lønbånd, men der er mulighed for forhandling også for chef- og ledergruppen.</p> <p>Bestyrelsen stillede en række spørgsmål til lønpakkesammensætningen: mulighed for resultatløn? Stadigvæk kontraktansættelse? Forhandlings- og godkendelseskompetencer? Uddelegering til rektor jvnf. forretningsordenen mm.</p> <p>US forklarede, at rektor forhandler direktionens lønpakke (ressourcedirektør) og bestyrelsen godkender. Og at rektors løn forhandles af bestyrelsen, med efterfølgende godkendelse i ministeriet.</p> <p>Det er derfor, at forretningsordenen §8 stk. 6 forslås udvidet, så ordlyden bliver tilpasset cirkulæret.</p> <p>Indstillingen var at bestyrelsesformanden forhandler rektors lønpakke, der derefter videresendes til godkendelse i ministeriet. Michael Buhl mente, at forhandlingen skulle varetages af formandskabet og det var der tilslutning til. Der fremkom en række synspunkter om resultatløn: ikke for stor en andel, hvis resultatløn, så med reelle indgrebsmuligheder og med målbarhed. US meddelte, at der ikke er krav om resultatløn som en del af lønpakken og at hvis der fremover fortsat skal arbejdes med resultatkontrakter vil temaerne som vanligt skulle drøftes i bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsen godkendte cheflønsafsnittet i lønpolitikken og tilføjelsen til forretningsordenens §8, stk.6. Forretningsordenen blev underskrevet. Bestyrelsen bemyndigede formandskabet til at forhandle rektors lønpakke og til at godkende lønpakker i lønramme 37 (ressourcedirektøren).</p> |  |  |   |
| 8. Evt.   |  |  | 5 |
| <p>Referat:<br/>Intet under evt.</p>  |  |  |   |