

Udviklingskontrakt 2015-17 mellem uddannelses- og forskningsministeren og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

1.1 Udviklingskontraktens formål

Det er fastsat i § 12, stk. 2, i lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, at bestyrelsen for en professionshøjskole skal indgå en udviklingskontrakt med uddannelses- og forskningsministeren.

Formålet med udviklingskontrakten er at:

- Styrke kvalitetsudviklingen i de videregående uddannelser.
- Skabe en klar sammenhæng mellem de uddannelsespolitiske målsætninger på området og kravene til den enkelte institution.
- Dokumentere og synliggøre institutionernes præstation og opnåede resultater.
- Klargøre ledelsesmæssigt fokus og råderum for den enkelte institutionsledelse og bestyrelse med ansvar for at arbejde målrettet på opfyldelsen af de fastsatte målsætninger.
- Styrke en åben dialog mellem ministeriet og den enkelte institution om prioritering af målsætninger, institutionens strategi og opfølgning på fastsatte mål.

1.2 Udviklingskontraktens indhold

Udviklingskontrakten for 2015-17 omfatter fem pligtige mål i overensstemmelse med regeringens politiske målsætninger for de videregående uddannelsesinstitutioner:

- Bedre kvalitet i uddannelserne
- Større relevans og øget gennemslagskraft
- Bedre sammenhæng og samarbejde
- Styrket internationalisering
- Øget social mobilitet – flere talenter i spil

Derudover omfatter udviklingskontrakten 4 selvvalgte mål:

- Styrket forsknings- og udviklingsbaseret
- Innovation
- Trivsel
- Effektiv og udviklingsorienteret institutionsdrift

Disse i alt 9 mål omsættes i udviklingskontrakten i en række målepunkter med tilknyttede måltal.

Endvidere er der under de enkelte målsætninger i kontrakten anført institutionens bemærkninger til bl.a. målemetode, understøttende aktiviteter eller øvrige fremhævede præmisser for opfyldelsen af målsætningerne. Disse bemærkninger samt institutionens øvrige redegørelser for målsætningernes strategiske forankring er ikke en del af selve kontraktindgåelsen.

1.3 Udviklingskontraktens status og varighed

Udviklingskontrakten indebærer ikke, at gældende lovgivning, budget- og bevillingsregler, overenskomster m.v. tilsidesættes.

Udviklingskontraktens parter tager forbehold for, at opfyldelsen af udviklingskontraktens enkelte resultatkrav kan forudsætte forhold, hvis tilvejebringelse ikke er en del af udviklingskontrakten.

Udviklingskontrakten gælder fra 1. januar 2015 til 31. december 2017.

Udviklingskontrakten kan efter dialog mellem parterne ændres i kontraktperioden, hvis ministeriet eller den enkelte institution finder anledning hertil.

1.4 Opfølgning og afrapportering

Opfølgning på udviklingskontrakterne sker i form af en årlig afrapportering på de opstillede målepunkter og måltal. Afrapportering sker i forbindelse med institutionernes årsrapporter.

Afrapportering og øvrig opfølgning kan give anledning til at justere eller præcisere udviklingskontrakten i løbet af kontraktperioden på grundlag af dialog mellem ministeriet og den enkelte institution herom.

Det forventes i øvrigt, at ledelsen og bestyrelsen ved institutionerne gennem kontraktperioden gør ministeriet opmærksom på forhold af væsentlig betydning for opfyldelsen af udviklingskontraktens målsætninger.

Dato:

8.1.15.



Uddannelses- og forskningsminister
Sofie Carsten Nielsen

Dato:



Bestyrelsesformand
Lisbeth Knudsen

Indledning

Højskolen dækker som den eneste uddannelsesinstitution medie- og kommunikationsbranchen bredt i kraft af fusionen i 2008 mellem Den Grafiske Højskole, Danmarks Journalisthøjskole og efteruddannelsesvirksomheden samlet i Update.

Udviklingskontrakten 2015-17 understøtter højskolens strategi som uddannelses- og videncenter for medie- og kommunikationssektoren, hvor vores indsatsområder er:

- *Talent* – rekruttere unge og uddanne dem til fremtidens talentfulde iværksættere, selvstændige og medarbejdere inden for medierne.
- *Livslang læring* - skabe mulighed for at aktørerne inden for mediebranchen kan få sikret og udbygget kompetencerne gennem efter- og videreuddannelse.
- *Innovation* – gennem forsknings- og innovationsprojekter at skabe ny viden til gavn for erhvervslivets konkurrenceevne.

Strategien er implementeret samtidig med en fusions- og forandringsproces, hvor vi i de seneste år har haft fokus på Den fælles højskole, Den globale højskole, og Den digitale højskole.

Rektoratet udgør i dag et fælles rektorat for højskolen, og der er i 2012-13 etableret et tilsvarende fælles ledelsessystem funderet på ledelsesværdier, ansvarsbeskrivelser og et centralt chefforum. Ligeledes er der i 2012 indført en Kvalitetsmodel, der med dialog som samarbejdsform danner ramme om en løbende proces med fokus på opbygning og forankring af en kvalitetskultur og samspil mellem højskolen og eksterne interessenter.

Siden 2010 er der som led i forandringsprocessen gennemført et årligt Medarbejderdøgn med det formål at sikre, at alle medarbejdere – på tværs af faglighed, rolle og geografi – har en forståelse for højskolens kerneopgave og prioriteringer. Derudover har Medarbejderdøgnet sammen med en række initiativer haft til mål at sikre en god trivsel og produktivitet samtidig med de mange forandringer.

I 2012 og 2013 har rektoratet i dialog med underviserne defineret fælles rammer for højskolens undervisning og vidensproduktion. Rammerne udfyldes inden for ledelsesrummet, og det lokale fokus er efterfølgende blevet understøttet af OK 2013.

Højskolens administrative funktioner er tilsvarende fokuseret til at understøtte højskolens kerneopgaver. Senest er der gennemført en IT-strategisk analyse, der er med til at sikre, at IT understøtter og effektiviserer processerne inden for undervisning og forskning.

Højskolen har en lang tradition for en stærk tilknytning og et nært samarbejde med de brancher vi uddanner til. Der er således stort fokus på at matche de behov, som brancherne har, både hvad angår antal af dimittender og deres kompetencer, behovet for efter- og videreuddannelse, samt efterspørgslen efter nye løsninger.

Danmarks Medie- og Journalisthøjskole ønsker også fremadrettet at være en institution,

som kan tilbyde kvalificerede dimittender til mediebranchen i kraft af egne uddannelser på flere niveauer, et stort internationalt engagement og samarbejde med flere uddannelsesinstitutioner i både ind- og udland.

I 2015 iværksættes en strategiproces funderet i bestyrelsen, chefgruppen, medarbejdere og studerende. De prioriterede indsatsområder i udviklingskontrakten understøtter såvel det aktuelle ledelsesmæssige fokus som den kommende strategiproces, der skaber pejlemærkerne for 2016-19.

1. Bedre kvalitet i uddannelserne					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
1.1	Øget studieintensitet i form af måling af det antal timer, de studerende anvender på deres studie. Baseline fastlægges i 2015	2015: Etablering af fælles målemetoder og første måling af de studerendes anvendte timer på studiet. 2016: De studerende anvender x antal % flere timer på deres studie i forhold til 2015. 2017: De studerende anvender x antal % flere timer på deres studie i forhold til 2016.	Fastlægges i 2015		FÆLLES MÅLEPUNKT FOR PROFESSIONSHØJSKOLERNE Målepunktet følger effekten af studieaktivitetsmodellens implementering. Modellen har bl.a. til hensigt at øge de studerendes læring gennem opmærksomhed på forventet studieaktivitet. Som sådan danner modellen afsæt for en forventningsafstemning med de studerende i forhold til anvendt tidsforbrug på de forskellige studieaktiviteter, så uddannelserne reelt udgør et fuldtidsstudium. 2016- og 17-måltal fastsættes efter baseline.
1.2	Digitalisering af undervisningen med det sigte at øge studieintensiteten ved at skærpe bevidstheden om, hvornår læring bedst opnås ved konfrontationstimer og vejledning samt hvornår den styrkes gennem selvstudier, herunder studier baseret på e-læring.	2015: Etablere den nødvendige organisation, der både understøtter det systemmæssige og udviklingen af nye e-læringsforløb. 2016: Alle BA-uddannelser	2015: Kvalitativ beskrivelse af organiseringen. 2016: Måles kvantitativt og gennem de løbende evalueringer af undervisningskvaliteten. 2017: Måles kvantitativt og gennem de løbende		

	Baseline: I 2014 er 7. semester på journalistuddannelsen gennemført som blended learning. Den efterfølgende måling af de studerendes tilfredshed med undervisningen, viste en højere tilfredshed, end de tidligere målinger af dette semester.	indeholder digitale del-forløb, og 10% af alle efter- og videreuddannelsesforløb har digitale elementer. Derudover skal evalueringerne af de digitale forløb vise mindst den samme tilfredshed med undervisningen, som tidligere målinger af de tilsvarende traditionelle forløb. 2017: Digital læring er et integreret forløb på alle BA-uddannelser, og 20% af alle efter- og videreuddannelsesforløb har digitale elementer. Derudover skal evalueringerne af de digitale forløb vise mindst den samme tilfredshed med undervisningen, som tidligere målinger af de tilsvarende traditionelle forløb.	evalueringer af undervisningskvaliteten.		
1.3	Mulighed for ekstra ECTS for at sikre implementering af talentloven. Skolen vil i samarbejde med relevante samarbejdspartnere årligt udbyde ekstra 5-10 ECTS	2015: Sondering i forhold til samarbejdspartnere, udvikling af indhold, udvælgelsesprocedure, placering af forløbet.	Kvalitativ vurdering af indsatsen.		Højskolen rekrutterer på alle uddannelser, på nær Kommunikation, gennem optagelsesprøver. Hermed er der allerede en stærk selektion af

	point.	2016: Demoforløb, som evalueres og videreudvikles. 2017: Forløbet er implementeret endeligt i studieordninger.			optaget. Højskolen ønsker dog fortsat at udvikle de bedste dimittender til brancherne, og ønsker derfor at sætte yderligere fokus på de allerdygtigste blandt de optagne. Punktet understøtter såvel denne interne fokus, som implementering af Talentlovgivningen.
2. Større relevans og øget gennemsigtighed					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
2.1	Dimittendernes beskæftigelsesmønster og karriereforløb kortlagt gennem alumnesystem. Baseline og måltal udarbejdes i 2016 på baggrund af den første opgørelse.	2015: Alumnesystem opbygges og implementeres. 2016: Første opgørelse af det foregående års dimittender foretages. Baseline for antallet af selvstændige udarbejdes. 2017: Måltal fastlægges på baggrund af baseline.	Opgørelsen fordeles på selvstændige, privatansatte, offentlige ansatte og projektansatte		Målepunktet har til hensigt at understøtte højskolens stærke branchetilknytning, samt at belyse om højskolens tiltag til at fremme iværksætteri, jf. punkt 7.1, har den ønskede effekt.
2.2	Aftagervurdering af kvalitet og relevans af efteruddannelse, målrettet aftagerbrancherne. Baseline: Gennemsnitlig score for	2015: Fremgang spores på alle 3 spørgsmål fra baseline. Desuden indføres spørgsmål om tilfredshed med læringsformer (eks. elæring,	Løbende evaluering af alle forløb.		

	2013 på gennemførte evalueringer af kurser rettet mod aftagerområdet: Tilrettelæggelse og gennemførelse = 3,8 Udbytte af forløbet = 3,9 Opnåelse af relevante kompetencer = 4,1	webinarer m.v.) og tilfredshed med service - kursusfaciliteter og catering Baseline og måltal for disse fastsættes. 2016: Der spores fremgang på alle spørgsmål 2017: Tilrettelæggelse og gennemførelse = 4,0 Udbytte af forløbet = 4,0 Opnåelse af relevante kompetencer = 4,2			
2.3	Studerendes deltagelse i praksisforankrede innovationsprojekter, eksperimenter og lignende sammen med sektorens aftagervirksomheder og organisationer mv. Baseline: Højskolen har traditionelt en meget praksisnær undervisning, hvor de studerende i mange tilfælde løser opgaver for og i samarbejde med eksterne aftagere. Dette er i langt de fleste tilfælde	Tværfaglige forløb bliver til innovationsprojekter. 2015: 30 % 2016: 40 % 2017: 50 %	Kvantitativ måling		Udover de tværfaglige forløb etableres i 2015, "Center for Konstruktiv Journalistik". Der gennemføres forløb i problemløsende journalistik, som engagerer studerende direkte i innovativt arbejde med institutioner, organisationer og virksomheder.

	sket indenfor den enkelte uddannelse. Højskolen ønsker at fremme tværfagligheden i opgaveløsningen og har fra efteråret 2014 indført obligatoriske tværfaglige forløb af 3-ugers varighed for alle nye studerende.				
3. Bedre sammenhæng og samarbejde					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
3.1	Styrkelse af det faglige miljø gennem samarbejder med de øvrige uddannelsesinstitutioner. Baseline: For Journalistuddannelsen er der allerede etableret et samarbejde med Aarhus Universitet om master- og kandidatforløb for dimittender fra højskolen.	2015: Etableret ét nyt samarbejde med en anden uddannelsesinstitution, der har til hensigt at styrke det faglige miljø. 2016: Etableret tre nye samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner, der har til hensigt at styrke det faglige miljø. 2017: Etableret samarbejder med andre uddannelsesinstitutioner, der har til hensigt at styrke det faglige miljø, gældende for alle højskolens uddannelser.	Kvantitativ opgørelse af samarbejder, der giver direkte adgang til andre uddannelser; samarbejder i form af faglige netværk, der styrker de studerendes kompetencer; samarbejder om undervisningsforløb mv. Kriteriet for målopfyldelse vil være, at det i væsentlig grad giver flere og bedre muligheder for de studerende, end dem højskolen er i stand til at udbyde på egen hånd.		Efter drøftelse med alle erhvervsakademier og professionshøjskoler er der nu indledt mere konkrete forhandlinger med UC-Syd om styrkelse af det faglige miljø på de områder, hvor der er en vis form for lighed. Der er ligeledes indledt drøftelser med KEA om et samarbejde, der kan styrke de to institutioners udbud til aftagerbranchen.

4. Styrket internationalisering					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
4.1.	Andel af studerende, der gennemfører undervisnings- og/eller praktikophold i udlandet. Baseline: Målopfyldelse for 2013 var 34,1 %.	Måltal 2015: 37 % Måltal 2016: 38 % Måltal 2017: 40 %	Data kommer centralt fra ministeriet.		Studerende målsættes som andelen af et givet års færdiguddannede, som i løbet af studiet har gennemført et studie- eller praktikophold i udlandet af mindst to ugers varighed.
4.2	Al generel studieservice, som skønnes at være relevant for skolens internationale studerende og undervisere, skal foregå på engelsk. Baseline: Kommunikation fra studieservice med de studerende foregår i dag næsten udelukkende på dansk.	2015: Implementering af engelsk som kommunikationssprog i forhold til studieservice. 2016: 50 % af al information fra studieservice, som er afgørende for de studerendes mulighed for at forstå skolens IT-systemer, manualer, studieregler etc., oversættes til engelsk. 2017: 100 % af al information fra studieservice, som er afgørende for de studerendes mulighed for at	2015: Gennem kvalitative og kvantitative undersøgelser blandt de internationale studerende afdækkes præcist, hvilken type information, der bør tilgå denne gruppe studerende.		

		forstå skolens IT-systemer, manualer, studieregler etc., oversættes til engelsk.			
4.3	Opkvalificering af engelskkundskaberne hos det front personale (ca. 50 personer) som har den direkte kommunikation med internationale studerende enten administrativt eller i forbindelse med undervisningen. Baseline: Kommunikation fra administrationen, kommunikation og IT med de studerende foregår i dag næsten udelukkende på dansk.	2015: 40% af front personalet har gennemgået engelskkursus på C1 niveau. 2016: 55% af front personalet har gennemgået engelsk kursus på C1 niveau. 2017: 70% af front personalet har gennemgået engelsk kursus på C1 niveau.	Data fra HR-systemet		

5. Øget social mobilitet – flere talenter i spil

	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
5.1.	Øget geografisk og social spredning af ansøgere til højskolens uddannelser	2015: Kortlægning af ansøgere til højskolens uddannelser i forhold til geografi (postnummer) og forældrenes uddannelsesmæssige baggrund, opstilling af måltal for 2016 og 2017 samt igangsætning af aktiviteter med henblik på realisering af måltal	Geografisk spredning sker på baggrund af data fra det studieadministrative system. Opgørelse af forældrenes uddannelsesmæssige baggrund sker på baggrund af data fra ministeriet.		I Uddannelses- og forskningsministeriets notat "Social Mobilitet - Indsatser på de videregående uddannelsesinstitutioner" af 29. september 2014 omtales i) rekrutterings- og brobygningsinitiativer, ii) indslusnings- og fastholdelsesinitiativer, og iii)

		2016: Fastlægges i 2015 2017: Fastlægges i 2015			Undervisningstilrettelæggelse. Da højskolen generelt har et lavt frafald på sine uddannelser (og optag for alle uddannelser, på nær Kommunikation, sker på baggrund af optagelsesprøver) er der fokuseret på at øge spredningen i ansøgerfeltet og forventeligt også optagelsesfeltet.
5.2.	Frafaldsprocent - andel af optagne studerende, der fortsat er indskrevet på uddannelsen ved afslutning af første studieår. Baseline fra 2013 er et samlet gennemsnit på 96,1 % Laveste andel af optagne er på 90, højeste på 100 %.	2015-17: Minimum gældende for alle uddannelser 92 %. 2015-17: Samlet gennemsnit for alle uddannelser 92 %.	Data leveres fra det studieadministrative system.		Denne indikator målsætter ambitionen om at fastholde et traditionelt lavt frafald. Det høje niveau skyldes den stærke selektion blandt ansøgerne, men med kommunikationsuddannelsen, der har optag gennem kvote 1, vil fastholdelse kræve en målrettet indsats.

6. Styrket forsknings- og udviklingsbaseret

	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
6.1	Antal FoU aktive medarbejdere med Ph.d.-grad (jf. spørgsmål 2b i spørgeskema fra DST). Baseline: I 2014 har 8 medarbejdere med Ph.d-grad brugt mere end 5% af arbejdstiden på forskning og udvikling.	2015: 8 (4%) 2016: 9 (5%) 2017: 10 (5%)	Data fra UC-Viden. Antal personer, der har brugt mere end 5% af arbejdstiden på forskning og udvikling. Procentsatsen baseres på et medarbejderantal på		FÆLLES MÅLEPUNKT FOR PROFFESIONSHØJSKOLERNE

			190. Heri indgår ikke timelærere eller andre løst tilknyttede personer.		
6.2	Antal ph.d.-studerende. Baseline: Baseline: I 2013 blev opgørelsen lavet på antal undervisere i Ph.d forløb. Her var antallet 2.	2015: 4 (2%) 2016: 5 (3%) 2017: 6 (3%)	Data fra personaleadministrativt system. Procentsatsen baseres på et medarbejderantal på 190. Heri indgår ikke timelærere eller andre løst tilknyttede personer.		FÆLLES MÅLEPUNKT FOR PROFFESIONSHØJSKOLERNE Der er tale om en ny indikator i forhold til Videnregnskabet. Det bliver en forestående opgave for FPU at beslutte en ensartet metode til opgørelse af ph.d.-studerende, således at data bliver sammenlignelige på tværs af sektoren. Videnregistreringsnetværket må arbejde med at definere en metode.
6.3	Antal publikationer i publikationskanaler (tidsskrifter eller forlag) på Forsknings- og Innovationsstyrelsens autoritetsliste, opdelt på artikler i tidsskrifter, bidrag til bøger/antologier og bøger/monografier. Antal publikationer i publikationskanaler (tidsskrifter eller forlag) på listen, anerkendt af UC Videns kvalitetsudvalg, opdelt på artikler i	<u>Måltal for 2015-17</u> Artikler i tidsskrifter: 3 Bidrag til bøger/antologier: 9 Bøger/monografier: 5 <u>Måltal for 2015-17</u> Artikler i tidsskrifter: 3 Bidrag til bøger/antologier: 9 Bøger/monografier: 5	Data fra UNI-C		FÆLLES MÅLEPUNKT FOR PROFFESIONSHØJSKOLERN Højskolen har traditionelt ikke ret mange publikationer i disse kanaler, da forsknings- og udviklingsaktiviteter i højere grad publiceres i de kanaler, som disse aktiviteter beskæftiger sig med. Eksempelvis blogs, web, tv- og radio. Måltal er lig måltal fra 2014.

	tidskrifter, bidrag til bøger/antologier, bøger/monografier.				
6.4	Medieomtale. Baseline: I 2013 var der 6.115 medieomtaler. I 2014 forventes tallet at ligge omkring 3.500.	2015: 6.000 indlæg, citering og optræden i aviser, fagblade og magasiner, radio/tv og web. 2016: Minimum 3.800 indlæg, citering og optræden i aviser, fagblade og magasiner, radio/tv og web. 2017: Minimum 4.000 indlæg, citering og optræden i aviser, fagblade og magasiner, radio/tv og web.	Højskolens medieomtaler opgøres månedligt og udgives på intranettet. Opgørelsen sker ved en gennemgang af samtlige omtaler, der er medtaget i Infomedia, samt de omtaler som den enkelte selv indmelder.		Højskolens medieaktiviteter foregår for størstedelens vedkommende gennem disse medier. Det meget høje tal for 2013 skyldes kommunalvalget i november, hvor højskolens videntcenterfunktion ofte blev benyttet. På grund af et forventet Folketingsvalg i 2015 er måltallet for dette år derfor også relativt højt. Måltallene afspejler en ambition om en stadig progression og en fortsat stor synlig i mediebillede. Opgørelsen opdeles i 10 grupper. Se bilag 1.

7. Innovation

	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
7.1	Oprettelse af en incubator, hvor talenter inden for entrepreneurship på tværs af uddannelser kan opnå coaching og hjælp fra både interne og eksterne ressourcepersoner til udvikling af deres projekter.	2015: Incubatoren defineres, planlægges og de første studerende udvælges. 2016: De første talenter arbejder med deres projekter. I alt optages 15 studerende.	2015: Kvalitativ opgørelse. 2016-17: Kvantitativ opgørelse		Målet afspejler højskolens fokus på talentudvikling og innovation i et stærkt samarbejde med aftagerbrancherne.

		2017: Antallet af studerende udvides til 20.			
7.2	Involvering af undervisere i institutionens innovations-, forsknings- og udviklingsaktiviteter. Baseline: I 2013 var 28 undervisere, svarende til 38% involveret i institutionens innovations-, forsknings- og udviklingsaktiviteter.	2015: 35 % af højskolens undervisere er involveret i institutionens innovations-, forsknings- og udviklingsaktiviteter. 2016: 40 % af højskolens undervisere er involveret i institutionens innovations-, forsknings- og udviklingsaktiviteter. 2017: 50 % af højskolens undervisere er involveret i institutionens innovations-, forsknings- og udviklingsaktiviteter.	Udtræk fra UC-Viden		Måltallene er fastlagt på baggrund af en vurdering af effekten af implementeringen af den nye overenskomst samt den nye stillingsstruktur. Tallene i baseline er baseret på en håndholdt optælling, da tallene ikke på daværende tidspunkt kunne trækkes fra UC-Viden.
8. Trivsel					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
8.1	Attraktive studiemiljøer for højskolens studerende, der fremmer trivsel med henblik på at skabe øget læring Baseline: Fastlægges i 2015.	2015: Undersøgelse af, hvad der betyder mest for de studerendes trivsel. 2016 og 2017: Indsatser og måltal fastlægges på			Gennem "undervisningsmiljøloven" er højskolen forpligtet til mindst hvert 3. år at gennemføre en undervisningsmiljøvurdering. En sådan blev gennemført på Campus Aarhus i 2012 og på Campus

		baggrund af undersøgelsen i 2015.			København i 2013. Højskolen skal derfor foretage en ny vurdering på Campus Aarhus i 2015, men ønsker at også Campus København deltager, således at der kan iværksættes fælles mål og indsatser til forbedring af studiemiljøerne.
8.2	Bedre samarbejde blandt medarbejderne om kerneopgaven, gennem øget fokus på social kapital, med henblik på at fremme og udvikle undervisningen og skabe større tværfaglighed blandt uddannelserne Baseline: Trivselsmålingen for 2013 Mening i arbejdet=6,2 18 udvalgte spørgsmål hvor laveste score er 4,0 og den højeste er 6,1	2015: Højskolen har igangsat et målrettet arbejde med social kapital. 2016: Oplevelsen af øget tillid, retfærdighed og et bedre samarbejde, både horisontalt og vertikalt, kan aflæses i Trivselsmålingen. Scoren under kategorien "Mening i arbejdet" på 6,2 fastholdes. På 18 udvalgte spørgsmål, der retter sig direkte mod begreberne - tillid, retfærdighed og samarbejde spores fremgang. 2017: Scoren under kategorien "Mening i arbejdet" på 6,2 fastholdes. Alle de øvrige udvalgte spørgsmål, ligger på scoren 5 eller derover.	2015: Kvalitativ opgørelse af indsatsen. 2016: Trivselsmåling 2017: Intern trivselsmåling med udvalgte spørgsmål		Kategorien "Mening i arbejdet" er i følge trivselsmålingen i 2013, det der er vigtigst for højskolens medarbejdere i forhold til motivation og engagement. I 2013 var scoren på 6,2 (Skala fra 1-7). Denne score ønskes fastholdt eller øget. Se bilag 2 for yderligere information

9. Effektiv og udviklingsorienteret institutionsdrift					
	Målepunkt og baseline	Måltal	Målemetode	Målopfyldelse	Bemærkninger
9.1	Ledelsessystem med tilstrækkelige ledelseskompetencer på alle niveauer. Baseline: Det øverste ledelseslag har gennem 2013 og 2014 deltaget i et ledelsesudviklingsforløb, hvor de blandt andet har gennemført en 360 graders måling. Dette arbejde fortsætter.	2015: Alle ledere, dvs. medarbejdere med personaleansvar, har gennemført en 360 graders måling. 2016: Højskolen har etableret et formelt og obligatorisk ledelsesudviklingsforløb. 2017: Ledelsesudviklingsforløbet er taget i brug, så både nuværende og nye ledere vil gennemgå samme forløb.			Arbejdet med udvikling af ledelseskompetencerne er et fortsat fokus på højskolen. Ambitionen er, at alle ledere skal gennemgå samme forløb og dermed opnå de samme ledelsesmæssige kompetencer.

Bilag 1 – Punkt 6.4, Medieomtaler

Medieomtaler inddeles i følgende grupper:

1. Institutionen (generelle omtaler af Danmarks Medie- og Journalisthøjskole inklusiv nyansættelser, optagelse og praktik)
2. Uddannelserne
3. Projekter og priser (omtale af projekter med deltagelse af DMJX-ansatte eller studerende.
4. Udgivelser og anmeldelser (omtaler af undersøgelser, rapporter og bøger, der udgives af DMJX eller hvor DMJX ansatte bidrager).
5. Fagligt indhold/faglige diskussioner (f.eks. digital journalistik, interviewteknik, magasinforsider, kildekritik)
6. Sprog
7. Valg
8. Det offentlige (Staten, regioner og kommuner)
9. Mediejura
10. Øvrige

Bilag 2– Punkt 8.2, Bedre samarbejde om kerneopgaven

Et af målene i arbejdet med social kapital er at styrke medarbejdernes motivation og engagement. Effektanalysen i Trivselsmålingen 2013 viste, at det der har størst betydning for dette på højskolen, er "mening i arbejdet". I 2013 lå scoren på 6,2. Målet er at opretholde denne høje score, samt på alle de øvrige, at have en score på minimum 5.

Tillid	Retfærdighed	Samarbejde
2.10 Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra nærmeste leder? (5,4)	1.1 Bliver dit arbejde anerkendt af nærmeste leder? (5,2)	2.1 Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder? (5,4)
3.2 Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra øverste ledelse? (4,6)	1.2. Bliver dit arbejde anerkendt af dine kolleger? (5,4)	6.1 Er der et godt samarbejde mellem dig og dine nærmeste kolleger? (6,1)
5.1 Får du informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i rette tid? (4,2)	7.5 Bliver arbejds-opgaverne fordelt på en fair måde? (5,1)	6.2. Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det? (6,0)
8.1 Oplever du, at din nærmeste leder tager udgangspunkt i, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde? (5,6)	12.2 Får du de nødvendige tilbagemeldinger om kvaliteten af det arbejde du udfører? (4,5)	6.3. Er der generelt et godt samarbejde mellem nærmeste leder og de ansatte? (5,2)
8.2 Oplever du, at du trygt kan give udtryk for dine meninger og følelser overfor nærmeste leder? (5,5)	15.3 Er du tilfreds med måden, dine evner bruges i dit arbejde? (5,3)	6.4. Er der et godt samarbejde på tværs i organisationen? (4,3)
8.3 Oplever du, at du trygt kan give udtryk for dine meninger og følelser overfor øverste ledelse? (4,4)		7.1. Synes du, det er tydeligt, hvem der træffer hvilke beslutninger på din lokale arbejdsplads? (4,2)
		7.2 Synes du, det er tydeligt, hvem der træffer hvilke beslutninger på højskolen? (4,0)