



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange
Telefon: 9940 9493
E-mail: mwl@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2024-012-00388
Dato: 22.01 025

Indkaldelse til møde BM 1-2025 i bestyrelsen for Aalborg Universitet
Onsdag den 26. februar 2025
Campus København, A.C. Meyers Vænge 15, Københavns Sydhavn
Mødelokale 4.06 (Pejsestuen), Fredriks Kaj 12
Indgang via A.C. Meyers Vænge 15 (ved receptionen)

1. **Bestyrelsesformandens velkomst (09:00 – 09:05)**
2. **Godkendelse af dagsorden (09:05 – 09:10)**
3. **Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 6-2024 torsdag den 19. december 2024 (09:10 – 09:15)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 6-2024 torsdag den 19. december 2024
4. **Orientering fra bestyrelsesformanden (09:15 – 09:25)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
5. **Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse (09:25 – 09:45)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Rektors orientering til bestyrelsen
Bilag 2: Notat "Strategisk ramme for AI" efter bestyrelsens bemærkninger på BM 6-2024
6. **Godkendelse af mødeplan 2026 (09:45 – 09:50)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
7. **Godkendelse af kapitalforvalter for AAU (09:50 – 10:00) (LUKKET PUNKT)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Evaluering af kapitalforvaltningsudbud

Vicedirektør for økonomi Steen Harrit Jakobsen deltager i punktet

10:05 – 10:30 pause
8. **Godkendelse af næstformand pr. 1. april 2025 (10:30 – 10:45)**
Bilag 0: Sagsfremstilling



9. AAU i den sikkerhedspolitiske dagsorden (10:45 – 11:45)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035

Bilag 2: Opbygning af dansk forsvarskapacitet og fremtidige styrkepositioner

Bilag 3: Præsentation

11:45 – 12:30 Frokost i Caféen (bygning Fredriks Kaj)

10. Drøftelse af AAU mediestatistik (12:30 – 13:00)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Mediestatistik 2024

Konstitueret vicedirektør for AAU Kommunikation og Public Affairs Lars Raakilde Jespersen deltager i punket

11. Status og drøftelse af dimittendledighed (13:00 – 13:30)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse

Bilag 2: Præsentation

13:30 – 13:50 pause

12. Drøftelse af konsekvenserne af kandidatreformen for AAU og Nordjylland (13:50 – 14:20)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Præsentation

13. Eventuelt (14:20 – 14:40)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Liste over punkter til kommende møder

14. Bestyrelsens egen tid (14:40 – 15:00)

Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Godkendelse af referat fra bestyrelsens møder den 19. december 2024

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat fra bestyrelsens møde den 19. december 2024.

Bilag

Bilag 1: Referat fra bestyrelsens møde den 19. december 2024.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

De åbne dele af referatet offentliggøres på bestyrelsens websted.

Sagsbehandler(e)

Marie Louise Bosmann Lauritzen, mlbl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

3. februar 2025



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9100 Aalborg

Telefon: 9940 9940
E-mail: aau@aau.dk

Dato: 22. januar 2025

Sagsnr.: 2023-012-00368

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde den 19. december 2024

	Til stede	Afbud
EKSTERNE MEDLEMMER		
André Rogaczewski (formand)	X	
Christine Antorini (næstformand)	X	
Anne Jastrup Okkels (AO)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (LRE)	X	
Randi Muff Christensen (RMC)	X	
Henrik Tvarnø (HT)	X	
INTERNE VIP-MEDLEMMER		
Thessa Jensen (TJ)	X	
Kjeld Nielsen (KN)		X
INTERNT TAP-MEDLEM		
Lene Horn (LH)	X	
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER		
Daniel Sejr Vitagliano (DSV)	X	
Bertil Weis Jørgensen (BWJ)	X	
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Anne Marie Kanstrup (prorektor)	X	
Søren Lind Christiansen (universitetsdirektør)	X	

Mødet begyndte kl.: 9.00
Mødet sluttede kl.: 15.00
Referent: Marie Louise Bosmann Lauritzen/Katrine Vasegaard
Næste ordinære møde: 26. februar 2025

Statsautoriseret revisor Lars Hillebrand og Lars Jørgen Madsen, Deloitte deltog i punkt 6. Vicedirektør for økonomi Steen Harrit Jakobsen deltog i punkt 6, 7 og 8. Dekan Lars Hvilsted Rasmussen og udviklingskonsulent Mikael Steensen Kristensen deltog i punkt 13.

1. Bestyrelsesformandens velkomst

Formanden bød velkommen til mødet.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

3. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møder 5-2024 den 28. og 29. oktober 2024

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Referat fra bestyrelsens møder 5-2024 den 29. oktober 2024

Referatet blev godkendt.

4. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag 0) Sagsfremstilling

Formanden oplyste, at han siden sidst havde mødtes med ministeren ved flere anledninger. Der har været drøftet blandt andet kandidatreformen, hvor der er en politisk beslutning på vej.

Desuden har ministeren meddelt, at hun ønsker at indstifte en forskningspris, der er international og skal positionere Danmark i den internationale forsknings top og tiltrække udenlandske forskere. Bestyrelsen drøftede kort, hvordan man kan få indflydelse på prisen.

Derudover er ministeren optaget af antisemitisme på universiteterne, og der er i samarbejde med Danske Universiteter udarbejdet et sæt fælles antichikane-principper. I forlængelse heraf spurgte bestyrelsen til, om der har været udfordringer på AAU. Repræsentanterne for de studerende oplyste, at det umiddelbart ikke er noget, der fylder meget for de studerende. Universitetsdirektøren oplyste, at AAU er i gang med at justere universitetets interne disciplinære regler for at være forberedt på, hvordan universitetet skal forholde sig, hvis der kommer demonstrationer eller andet.

5. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Rektors orientering til bestyrelsen

Bilag 2) Notat om justering af klimaregnskab 2023

Rektor orienterede om status på arbejdet med kandidatreformen og de forskellige scenarier i tilknytning hertil. Der er fortsat udeståender, blandt andet om de engelsksprogede studiepladser. De politiske forhandlinger foregår, og der kommer forventeligt en udmelding om reformen inden jul.

Rektor orienterede også om, at AAU har modtaget en henvendelse fra Harvard, der har lagt mærke til universitetets missionsprojekter. Harvard vil gerne arbejde med missioner og ønsker et samarbejde med AAU.

Rektor oplyste, at det eksterne hjemtag er 912 mio. kr. pr. 18. december 2024.

Siden sidste møde har AAU bl.a. fået godkendt bachelor- og kandidatuddannelse i statskundskab. Stillingen som dekan på SUND er blevet slået op, og der har været valg blandt de studerende til bestyrelsen. Andrea Werner Iversen træder ind i stedet for Daniel Sejr Vitagliano.

6. Behandling og underskrift af revisionsprotokollat vedr. løbende revision 2024 (LUKKET PUNKT)

7. Behandling af budget 2025

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Budget 2025 notat
- Bilag 2) Resultatopgørelser for AAU og hovedområder samt investeringsbudgetter
- Bilag 3) Præsentation

Vicedirektør for økonomi Steen Harrit Jakobsen gennemgik budgettet for 2025, herunder fokus-punkterne. Det har ikke været muligt at indarbejde evt. økonomiske konsekvenser af kandidatrefor-men, men det er ikke alene reformen, der er udfordringen, men også AAU's evne til fortsat at til-trække studerende. Derudover er de 86 mio. kr., som AAU er tildelt i ekstra basisbevilling i 2025, ikke medtaget i budgettet på dette tidspunkt.

Universitetet har realiseret spareplanen fra 2023, og det har påvirket egenkapitalen positivt. Ligele-des spares der op til et ny studieadministrativt system (nyt SiS) via egenkapitalen for at kunne dække de fremtidige afskrivninger.

Vicedirektøren bemærkede, at den fremadrettede vækst forventeligt skal ske via øget hjemtag.

Universitetsdirektøren supplerede med, at der blandt universiteterne er en politisk diskurs om, at der på den anden side af vedtagelsen af kandidatreformen bør være én samlet dimensioneringsmodel af uddannelsespladser. Universitetsdirektøren understregede, at AAU's position er, at en samlet model skal respektere alle forudgående politiske aftaler om dimensionering. Budgettet blev godkendt.

8. Godkendelse af ny aftale med revisor fra 2025 (LUKKET PUNKT)

9. Proces for ansættelse af en prorektor for forskning

- Bilag 0) Sagsfremstilling

Bestyrelsen bemyndigede formandskabet til at godkende ansættelsen af en ny prorektor for forsk-ning.

10. Strategisk ramme for AI på AAU

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Strategisk ramme for AI

Rektor gennemgik den strategiske ramme. Der blev spurgt ind til finansieringen i forhold til at imple-mentere AI. Universitetsdirektøren supplerede med, at der i administrationen ikke er afsat penge til AI. Midlerne er taget fra forskellige områder. For at AI skal virke godt på det administrative område, skal al data ligge i Cloud. I administrationen bliver fokus, hvordan der kan laves AI-drevne services. På uddannelsesområdet supplerede prorektor med, at flere af punkterne i den strategiske ramme allerede er sat i gang.

Bestyrelsen drøftede den strategiske ramme og bemærkede, at det bør fremgå af indledningen til den strategiske ramme, at AAU forholder sig kritisk til brugen af AI. I forhold til uddannelsesområdet bemærkede bestyrelsen, at der mangler noget om, hvordan AI kan bruges i forhold til PBL og i didaktikken.

Bestyrelsen bemærkede også, at det er svært at beskrive og konkludere på værdien ved brug af AI. Overordnet fandt bestyrelsen, at den strategiske ramme er et godt udgangspunkt, men der mangler mere om, hvordan man vil komme derhen. Bestyrelsen fremhævede, at det er vigtigt, at AAU ikke kommer bagud.

Aktionspunkt:

Den opdaterede strategiske ramme sendes som et skriftligt orienteringspunkt til næste bestyrelsesmøde.

Bestyrelsen ønskede, at der bliver identificeret handlinger, der umiddelbart kan implementeres på området.

11. AI på forskningsområdet på AAU

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Oversigt over AI services for forskere
- Bilag 2) Oversigt over AI og forskning på fakulteterne
- Bilag 3) Beskrivelse af AI:X
- Bilag 4) Oversigt over AI og innovation
- Bilag 5) Præsentation

Rektor gennemgik AI på forskningsområdet på AAU. Projektet AI:X Labs starter i starten af 2025, hvor der samarbejdes mellem dem, der udvikler AI og dem, der skal anvende AI. Der etableres ni AI:X Labs i alt. Der starter fem AI:X Labs i 2025 og fire i 2026.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

12. AAU-strategi – Viden for verden 2022-26

- Bilag 0) Sagsfremstilling

Rektor gennemgik de prioriterede mål for 2025 i Viden for Verden.

Nordjylland står over for en demografisk udfordring, hvorfor AAU har behov for at rekruttere flere studerende fra andre regioner. Det har god effekt, at AAU-repræsentanter kommer ud på gymnasierne, fx med studerende som gæsteundervisere og til gymnasielærerdage. Campus København har ikke samme demografiske udfordring, hvorfor kommunikationsstrategien også bliver vinklet anderledes for at opnå flere studerende der.

Der skal arbejdes med syv mål i strategien i 2025. Heraf er der tre nye mål: AI:X (forskning i AI i tværfaglige miljøer), styrkede forskningsmuligheder gennem mobilitet og organisering og strategisk ramme for AI. Om det videreførte mål om vidensamarbejde fremhævede rektor, at de fleste, der påbegynder ph.d.-studiet, skal finde et job uden for universitetets mure. Derfor skal AAU hjælpe med at synliggøre de kompetencer, man som ph.d. kan anvende uden for academia.

Det nye strategimål for organisering og strategisk ramme for AI kommer i bestyrelsen på et senere tidspunkt.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

13. Status og fokuseret drøftelse om ligestilling og diversitet

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet
- Bilag 2) Ligestilling og diversitet – afrapportering 2024
- Bilag 3) Præsentation

Formanden for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), Lars Hvilsted præsenterede området, hvad udvalget har arbejdet med siden sidst, og hvilke indsatser udvalget planlægger i 2025.

Bestyrelsen drøftede oplægget og området, herunder hvordan man måler, om det går fremad. I den forbindelse efterspurgte bestyrelsen noget mere konkret og målbart fra udvalget.

Lars Hvilsted oplyste, at udvalget måler på indsatser, der er sat i værk. Udvalget har et ønske om at gennemføre en inklusionsmåling i 2025 for at se, om noget har rykket sig siden sidste måling. Bestyrelsen bemærkede, at det er fint at måle på indsatser, men at det er endnu vigtigere at finde ud af, hvilke indsatser der virker.

Bestyrelsen var enige om, at det er ledelsen – både topledelsen og ledelsesstrengen, der skal bære en kulturændring. En del af bestyrelsen udtalte, at hvis man ønsker en ændring, kan der være behov for at lade diversitet indgå på lige fod med erfaring og faglighed ved ansættelser.

I forhold til parallelsproglighed blev det bemærket, at nogle af de danske studerende bliver stødt, når der i en udmelding, fx en mail, er den engelske version først og derefter den danske. Lars Hvilsted henviste til, at vi følger sproganbefalingerne fra Nordisk Ministerråd. Bestyrelsen bemærkede hertil, at det er en politisk beslutning, og at anbefalingerne ikke er lov.

Til næste status fra udvalget ønsker bestyrelsen at høre mere om, hvad der virker, og hvad der ikke virker blandt de indsatser, der er sat i værk.

14. Eventuelt

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Liste over punkter til kommende møder

Et medlem af bestyrelsen foreslog at følge eksemplet fra Københavns Universitet og stille hygiejneartikler til rådighed for de kvindelige studerende. Der var enighed om, at det er et forhold, der skal håndteres af den daglige ledelse.

Bestyrelsen drøftede også innovationsområdet, herunder om der er noget, bestyrelsen kan bidrage med. Rektor oplyste, at der er en række strukturelle barrierer, og Innovationspolitisk Udvalg under Danske Universiteter er ved at undersøge, hvilke ændringer sektoren ønsker sig.

Aktionspunkt:

Bestyrelsen ønsker at genbesøge innovationsområdet i løbet af 2025.



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Orientering fra bestyrelsesformanden

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden giver en mundtlig orientering.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

3. februar 2025

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager rektors orientering til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Rektors orientering til bestyrelsen.

Bilag 2: Strategisk ramme for AI.

Sagsfremstilling

Rektor har udarbejdet en skriftlig orientering. Desuden gives en mundtlig orientering om dagsaktuelle emner.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Pernille Sværke Lang Johansen, pslj@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

3. februar 2025



**AALBORG
UNIVERSITET**

Rektor
Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Ø
rektor@aau.dk

Dato: 31. januar 2025
Sagsnr.: 2025-012-00433

Rektors orientering til bestyrelsen

Strategisk ramme for AI

Se bilag 1: Notat "Strategisk ramme for AI"

Center for Administrative Artificial Intelligence

Direktionen har i efteråret 2024 besluttet at etablere et antal AI-enheder til at drive indsatserne på hhv. forskningsområdet (AI:X Labs), uddannelsesområdet (AI Lab) og det administrative område. AI-enhederne skal bidrage til udmøntningen af den nye strategiske ramme for AI, som direktionen godkendte i december 2024, og som indgår som et mål under Viden for verden i 2025.

Rammen for den administrative AI-enhed er godkendt i direktionen den 5. februar 2025. Enheden vil få navnet Center for Administrative Artificial Intelligence (CAAI) og vil organisatorisk blive forankret i IT Services. CAAI skal fungere som en central enhed, der driver udvikling, implementering og adoption af AI-teknologier på tværs af alle universitetets administrative funktioner – i praksis i Fælles Service, i AAU Innovation, på fakulteter og i institutter.

Ansøgningsfristen til stillingen som prorektor for forskning forlænges

Ansøgningsfristen til stillingen som prorektor for forskning ved AAU forlænges til den 20. april. Forlængelsen sker i erkendelse af, at tidspunktet for opslaget hen over jul og nytår har betydet, at der ikke er kommet det antal ansøgere, som ansættelsesudvalget havde håbet på. Det betyder, at en ny prorektor forhåbentligt kan træde til sommer.

AAU nedsætter arbejdsgruppe til styrkelse af medarbejderinddragelse i institutråd

Efter Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFiR) i 2023 udgav en rapport med anbefalinger til universitetssektoren, er rapporten sammen med rapporter fra Videnskabernes Selskab og Tænketanken DEA blevet behandlet på AAU. På baggrund af input fra de akademiske råd, institutrådene og institutlederkredsen samt høring i Hovedsamarbejdsudvalget er der prioriteret en indsats om styrkelse af medarbejderinddragelse i AAU's institutråd. Dette arbejdet skal ske via en arbejdsgruppe, som er sammensat af medarbejdere, institutledere og studerende, som alle indgår institutråd på tværs af AAU's fakulteter. Arbejdsgruppens får til opgave at lave det afsøgende arbejde ift. at styrke inddragelsen i institutrådene samt udarbejde anbefalinger hertil. Anbefalingerne indstilles til direktionen. Arbejdsgruppen starter sit arbejdet i foråret i år og ledes af dekan Rasmus Antoft.

Der er desuden besluttet en indsats om forskningsfrihed. Her tager AAU udgangspunkt i Uddannelses- og Forskningsministeriets kommende revidering af *Kodeks for integritet i forskning*, og hvordan det reviderede ko-

deks kan implementeres på AAU. Dette arbejder foregår i regi af AAU's Strategiske Råd og Forskning og Innovation.

Mest citerede forskere i medierne i 2024

Listen over de 50 mest citerede forskere i 2024 er offentliggjort, og AAU har fire eksperter med på listen. Heraf ligger to AAU-professorer i top-10. Det drejer sig om professor i økonomistyring Per Nikolaj Bukh, som indtager pladsen som nr. 4 på listen, og professor i energiplanlægning Brian Vad Mathiesen, som ligger på plads nr. 5.

Derudover er AAU's lektor i sundhedsret Kent Kristensen (19), professor i sundhedsøkonomi Kjeld Møller Pedersen (23), finansiel seniorrådgiver Lars Krull (24), professor i cybersikkerhed Jens Myrup Pedersen (27) og professor i forvaltningsret Sten Bønsing (29) med på listen.

Ingen af AAU's kvindelige forskere er på listen, og i alt er kun fem af listens 50 eksperter kvinder. Dog viser en intern opgørelse på AAU en stigning i AAU's kvindelige forskere i medierne. De seneste år er der arbejdet målrettet med ligestilling på AAU og på at hæve andelen af kvinder blandt de mest citerede forskere på AAU.

Blandt andet er der udbudt medietræningsforløb for kvindelige forskere, og der er udarbejdet en liste over kvindelige eksperter på AAU for at gøre det nemmere for medierne at sikre mere balance mellem antallet af mandlige og kvindelige kilder. AAU's interne opgørelse viser, at kønsfordeling for AAU-forskere citeret i medierne i 2022 var 19,4 % kvinder og 80,6% mænd, og at fordelingen i 2024 var 31,6 % kvinder og 68,4 % mænd. Den interne opgørelse fra 2024 viser også, at der blandt AAU's 50 mest citerede forskere er 21 kvinder.

Fire AAU-forskere modtager støtte fra Inge Lehmann-programmet

Fire kvindelige forskere fra AAU har modtaget bevillinger fra Inge Lehmann-programmet hos Danmarks Frie Forskningsfond. Inge Lehmann-talentprogrammet har til formål er at understøtte en mere ligelig kønsbalance i forskningsmiljøerne særligt i de tidlige stadier af forskerkarrieren. Programmet retter sig mod nye forskere med potentiale for forskning og forskningsledelse på højt internationalt niveau.

De fire AAU-forskere er:

- Carla Florencia Griggio, adjunkt fra Institut for Datalogi
- Helene Halkjær Jensen, adjunkt fra Institut for Kemi og Biovidenskab:
- Majse Lind, adjunkt fra Institut for Kommunikation og Psykologi:
- Yan Zhao, lektor fra Institut for Datalogi

Danmarks Frie Forskningsfond har modtaget i alt 180 ansøgninger til programmet, og der er uddelt 85,5 millioner kroner fordelt på 28 projekter. De 28 projekter ledes alle af kvinder. Inge Lehmann-programmet er en del af den politiske aftale om fordeling af forskningsreserven i 2024.

Årsfest 2025

Årsfest 2025 afholdes 4. april 2025 i Aalborg Kongres & Kultur Center. Ved ceremonien hædres årets doktorer, æresdoktorer samt vinderne af Spar Nord Fondens Forskningspris, Det Obelske Familiefonds Undervisningspris og NOVI Legatet som vanligt. Efterfølgende er der middag med musik og dans sammen med ansatte og studerende ved Universitetsfesten. Der er sendt invitationer ud til bestyrelsen.



Strategisk ramme for AI

Vision: AAU har en markant og anerkendt profil inden for AI. AAU forholder sig kritisk til brugen af AI, mens vi udforsker de muligheder, som AI giver for forskningsmæssige erkendelser, optimering af administrative processer samt de studerendes parathed til fremtidens arbejdsmarked.

Strategiske fokuspunkter

1. Forskning

- *Vision:* AAU har en markant AI-profil, både som forskningsfaglig spydspids og som central bidragsyder til løsning af store samfundsmæssige udfordringer. Vi har et højt niveau inden for forskning i AI-teknologier, forskning hvor AI-teknologier anvendes som redskab samt forskning i konsekvenserne af AI.
 - a) AI-talentudvikling: AAU identificerer og udvikler talentfulde AI forskere
 - b) Tværvidenskab: Styrke den tværvidenskabelige AI forskning på AAU
 - c) Tydelig profil: Placere AAU med en AI-profil nationalt og internationalt, både gennem forskningsfaglige bidrag og forankring af løsninger i samfundet

2. Uddannelse

- *Vision:* AAU uddanner fremtidens ansvarsbevidste problemløsere. Vores studerende og undervisere deltager aktivt, kritisk og konstruktivt i udvikling af AI's fremtidige rolle i deres fag.
 - a) Specialister: AAU uddanner fremtidens AI-specialister
 - b) AI-kompetencer: AAU sikrer, at alle studerende er AI-kyndige indenfor eget fag
 - c) Computerkraft og værktøjer: AAU har en ansvarlig, bæredygtig og innovativ AI infrastruktur til uddannelse
 - d) AI og PBL: AAU arbejder aktivt med AI's transformative potentiale for uddannelse, og former fremtidens problembaserede uddannelsesinstitution.

3. Administration

- *Vision:* AAU udvikler og integrerer AI i administrative processer målrettet kvalitetsløft og effektivitet samt til beslutningsstøtte.
 - a) Excellence: AAU sikrer test og implementering af AI i administrative processer samt kompetenceudvikling af servicefunktioner.
 - b) Sikkerhed: AAU vil skabe en sikker kultur om anvendelse af AI med fokus på ansvarlig adfærd og GDPR.
 - c) Bæredygtighed: Udviklingen af flere AI-løsninger kræver øget computerkraft, hvorfor AAU vil have fokus på energiforbruget.

4. Innovation

- *Vision:* AAU fremmer vidensamarbejdet med erhvervsliv og omverden gennem forskning og uddannelse inden for AI.
 - a) Samfundsmæssig impact gennem AI: AAU vil udnytte AI til at fremme innovation i forskning.
 - b) Målrettet entreprenørskab inden for AI: AAU sikrer, at AI i højere grad styrker økosystemet omkring udvikling og innovation.

Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Godkendelse af mødeplan 2026

Indstilling

Bestyrelsen holder pt. seks møder om året. Det indstilles, at bestyrelsen drøfter hvorvidt mødet i juni og mødet i september slås sammen til et møde ultimo august/primo september, så der fremadrettet er fem møder pr. år.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsessekretariatet foreslår følgende mødedatoer for bestyrelsens møder i 2026:

- Onsdag den 25. februar 2026
- Torsdag den 9. april 2026
- *(Onsdag den 24. juni 2026)*
- Onsdag den 2. september 2026
- Tirsdag den 27. og onsdag den 28. oktober 2026 (den 27. oktober med direktionen)
- Tirsdag den 15. december 2026

Kommunikation

Mødedatoer lægges på bestyrelsens websted, og der indkaldes til møderne via Outlook.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

3. februar 2025

Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2024-012-00402

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Valg af næstformand

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen vælger en næstformand for perioden 1. april 2025 til 31. marts 2027.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Efter vedtægtens § 22 vælger bestyrelsen en næstformand blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer for to år ad gangen. Bestyrelsen skal derfor vælge en næstformand for perioden 1. april 2025 til 31. marts 2027, da Christine Antorinis mandat som næstformand udløber pr. 31. marts 2025.

Næstformanden varetager formandens opgaver ved formandens forfald, jf. forretningsordenens § 5, stk. 1, herunder f.eks. mødeledelse af bestyrelsens møder. Næstformanden deltager også i møder mellem bestyrelsens formandskab og rektorat, som holdes én gang om måneden i de måneder, hvor der ikke afholdes bestyrelsesmøde, samt eventuelle andre møder efter aftale med formanden.

<i>Eksterne bestyrelsesmedlemmer</i>	<i>Mandatperiode(r)</i>	<i>Mulighed for genudpegning</i>
André Rogaczewski ¹	01.07.2019 – 30.06.2022 01.07.2022 – 30.06.2026 (formand)	Kan ikke genudpeges
Lars Raadkjær Enevoldsen	01.07.2018 – 30.06.2022 01.07.2022 – 30.06.2026	Kan ikke genudpeges
Anne Jastrup Okkels	01.08.2022 – 31.07.2026	Kan genudpeges
Christine Antorini	01.07.2022 – 30.06.2026	Kan genudpeges

¹ Der kan ikke være personsammenfald mellem formand og næstformand.



Henrik Tvarnø	01.01.2021 – 31.12.2024 01.01.2025 – 31.12.2028	Kan ikke genudpeges
Randi Muff Christensen	01.02.2024 – 31.01.2028	Kan genudpeges

Kommunikation

Ingen

Sagsbehandler(e)

Marie Louise Bosmann Lauritzen, mlbl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

7. januar 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

AAU i den sikkerhedspolitiske dagsorden

Indstilling

Med udgangspunkt i universitetslovens beskrivelse af formålet med danske universiteter, drøfter bestyrelsen, hvordan AAU positionerer sig ift. at forsvar og sikkerhed er øverst på den politiske dagsorden.

Bilag

Bilag 1: Dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035.

Resumé af analysen "Dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035" også kendt som Zilmer-Johns rapporten fra 2022.

Analysen kan læses i sin helhed her: [Ny rapport tegner billedet for dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035](#)

Resumé af rapporten "Opbygning af dansk forsvarskapacitet og fremtidige styrkepositioner". [Rapporten kan læses i sin helhed her](#)

Stk. 1. Universitetet har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder. Universitetet skal sikre et ligeværdigt samspil mellem forskning og uddannelse, foretage en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af sine forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder og udbrede kendskab til videnskabens metoder og resultater.

Stk. 2. Universitetet har forskningsfrihed. Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed og om videnskabsetikken.

Stk. 3. Universitetet skal samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til udvikling af det internationale samarbejde. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.

Stk. 4. Universitetet kan med grundlag i sin forskning udføre opgaver for en minister efter aftale med denne, jf. dog § 33, stk. 2.



Bilag 2: Opbygning af dansk forsvarskapacitet og fremtidige styrkepositioner.
Bilag 3: Præsentation.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

Bestyrelsens overvejelser kommunikeres til medarbejderne i form af et interview i AAU Update med rektor.

Sagsbehandler(e)

Bo Jeppesen, boje@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

10. februar 2025

Dansk sikkerhed og forsvar frem mod 2035

Den sikkerhedspolitiske
analysegruppe

September 2022

Resumé

En generation af danskere har kunne vokse op uden frygt for krig i Europa og i en verden, der åbnede sig op. De kunne rejse frit over hele kloden og opleve, hvordan demokrati og menneskeret-tigheder vandt frem. De oplevede en historisk velstands fremgang i Danmark og resten af verden. For nutidens børn og unge tegner der sig en mere dystre fremtid.

Et nyt jerntæppe sænker sig over Europa efter Ruslands brutale angreb på Ukraine. Ruslands vilje til at bruge militær magt for at ændre grænser i Europa og søge at gennemtvunge en europæisk orden baseret på interessesfærer betyder, at hele Kongeriget står over for et væsentlig skærpet trussels-billede. Det netværk af våbenkontrolaftaler og tillidsskabende mekanismer, der skabte stabilitet og forudsigelighed på vores kontinent, ligger i ruiner.

Ikke kun Europa, men hele det internationale samfund er i oprud. USA har mistet sin position som verdens eneste supermagt og magtbalancen mellem stormagterne forskydes hastigt, ikke mindst på grund af Kinas opstigning. Samarbejde afløses af skarp konkurrence mellem stormagterne og FN, og de øvrige globale institutioner er svækkede. Atomvåbenarsenalerne vokser og kommer til at spille en større rolle i det globale sikkerhedspolitiske spil. Den stadig tættere integration af verdensøkonomien med komplekse forsyningskæder på tværs af landegrænser og tidszoner er bremsset op. Vi befinder os på tærsklen til en ny epoke, hvor det regelbaserede internationale system afløses af et nyt. Hvor langt udviklingen vil gå i retning af en mere fragmenteret verdensorden, hvor magt betyder mere end ret og principper, er det for tidligt at vurdere. Retningen er dog desværre klar og sikkert er det, at det fremtidige internationale system bliver meget anderledes end det, vi har kendt siden afslutningen af den Kolde Krig.

Fremtidens skærpede stormagtskonkurrence vil få en anden karakter end under den Kolde Krig. For det første er den økonomiske integration mellem Kina og Vesten langt dybere end mellem den daværende Østblok og Vesten. Det betyder, at der fortsat vil være et samarbejdsspor inden for handel, klima og pandemier samtidig med en benhård konkurrence om kontrol med transportveje, forsyningskæder, infrastruktur samt - ikke mindst - de teknologier, der fundamentalt kan forandre fremtidens militære kamplads. For det andet er Kina og USA ikke så globalt dominerende som Sovjetunionen og USA var. EU, Indien, Japan og en række mellemstore magter har en betydelig økonomisk og militær kapacitet og større handlefrihed end dengang. Dette vil meget sandsynligt føre til et mere flydende internationalt system med skiftende samarbejds mønstre og flere stedfortræder-krige mellem stormagterne. En skarp opdeling af verden i demokratier og autokratiske lande kunne være et alternativ, men vurderes mindre sandsynlig.

Kinas opstigning som en stadigt stærkere og mere selvhævdende global stormagt vil påvirke europæisk sikkerhed. Ganske vist betyder den store geografiske afstand, at Kina ikke kan forventes at blive en konventionel militær trussel mod Europa inden 2035. Men fordi USA drejer sit strategiske fokus mod Kina, vil Europa frem mod 2035 skulle levere en langt større del af både NATO's forsvar mod Rusland og indsatsen mod terror og irregulær migration fra Mellemøsten og Afrika. Også i de

øvrige dimensioner af trusselsbilledet vil Kina komme til at fylde mere. Kinas hastige udvikling og militarisering af nye teknologier, og dets fortsatte bestræbelser på at få kontrol med kritisk infrastruktur og adgang til europæisk teknologi med lovlige og ulovlige midler vil presse Europa.

I lyset af de mangfoldige og markant skærpede trusler mod Danmark er det vigtigere end på noget andet tidspunkt siden afslutningen af den Kolde Krig, at vi er fast forankret i NATO og EU og har et tæt samarbejde med stærke allierede. NATO vil forblive fundamentet for Danmarks sikkerhed og verdens stærkeste militære alliance. Den skærpede trussel fra Rusland har udløst en markant styrkelse af NATO's kollektive forsvar langs den østlige flanke mod Rusland. NATO's reaktionsstyrker forøges fra 40.000 til 300.000. Medens NATO sikrer den militære afskrækkelse af Rusland, bidrager EU i mange andre dimensioner væsentligt til europæisk og global sikkerhed. Med de hurtige og markante sanktioner på Ukraine-invasjonen trådte EU i karakter som geopolitisk aktør. EU-Kommis-sionens aktive engagement i den europæiske forsvarsdimension er et nybrud, som vil få stor betydning for opbygning af en effektiv europæisk forsvarsindustri. Store fælles EU-projekter kan give Europa mulighed for selv at levere strategiske kapaciteter, som før blev leveret af USA. Endelig har EU påtaget sig en central rolle i forhold til forsyningsikkerhed, som får stadig større betydning.

Med den danske folkeafstemning om ophævelse af forsvarsforbeholdet og Finland og Sveriges beslutning om at søge optagelse i NATO, vil Norden for første gang i historien stå samlet som militære allierede i NATO og partnere i EU's forsvarsdimension. Det åbner helt nye perspektiver for det nordiske forsvars-samarbejde. Samlet råder de nordiske lande over stærke militære styrker. Både EU og NATO vil forvente, at Norden ud over hovedansvaret for eget territorium vil bidrage til forsvaret af Europa med udsendelse af styrker til svagere NATO-lande og til stabiliseringsoperationer i Europas nærområde.

Færøerne og Grønland er en del af det arktisk-nordatlantiske sikkerhedspolitiske kompleks med stor betydning for den gensidige nukleare afskrækkelse mellem USA og Rusland. Grønland ligger midt i banen for interkontinentale missiler mellem Rusland og USA, hvilket i takt med forværringen af forholdet mellem de to stormagter har givet Pituffik (Thulebasen) fornyet aktualitet. Samtidig er Færøerne og Grønland vigtige for den strategisk vigtige maritime passage i havet mellem Grønland, Island, Færøerne og Skotland, som russiske ubåde og krigsskibe skal passere for at komme ud i Nordatlanten.

Den sikkerhedspolitiske situation indebærer en væsentlig forøgelse af Forsvarets opgaver frem mod 2035. Danmark skal yde mere til Vestens forsvar mod den militære trussel fra Rusland og til aflastningen af USA i Europa. Hovedopgaverne må forventes at blive fremskudt forsvar i Østersøregionen, herunder flere styrker på kort beredskab samt skærpet overvågning i Arktis og Nordatlanten. Forsvaret er forpligtet til at leve op til NATO's styrkemål. Alene at nå de eksisterende styrkemål vil være meget dyrt og tidskrævende. De fremtidige styrkemål for Danmark må forventes forøget. Også fortsat støtte til Ukraine med bl.a. træning og våbenhjælp kan blive en ressourcekrævende opgave.

Klimaforandringer og demografi vil skærpe truslerne med udspring i svage og skrøbelige stater og maritim sikkerhed vil forblive vigtigt for Danmark som verdens sjette største søfartsnation. Samtidig er det sandsynligt, at vores allierede på sigt vil efterspørge danske militære bidrag til aktiviteter i Asien. Det kan derfor overvejes, om det danske forsvar bør have kapacitet til at udsende relevante militære bidrag til internationale operationer uden for Danmark og nærområdet. Selv med beslutningen om at øge forsvarsudgifterne til 2 % af BNP vil der dog blive mindre kapacitet til at deltage i sådanne operationer, og der vil skulle prioriteres endnu skarpere end tidligere.

Den hastige teknologiske udvikling vil kræve et betydeligt teknologisk løft af Forsvaret, hvis det skal forblive en relevant partner for vores stærkeste allierede. Dette løft kan samtidig være forudsætningen for, at Forsvaret med begrænsede udsigter til udvidelse af mandskabsstyrken kan løse de forøgede opgaver. Det skærpede trusselsbillede kan også kræve en styrkelse af den bredere samfundssikkerhed. Kongeriget skal kunne håndtere en bred vifte af voksende menneske- og natur-skabte trusler som cyberangreb, fremmede staters påvirkning af politiske processer og udnyttelse af sårbarheder i kritisk infrastruktur, mangel på kritiske forsyninger, pandemier og ekstremt vejr.



Opbygning af dansk forsvarskapacitet og fremtidige styrkepositioner

Forsknings**Alliancen**

VERSION 2

Indledning

I Danmark og Europa er en af de vigtigste politiske prioriteter at sikre forsyningsikkerhed og kapacitetsopbygning i Forsvaret. Dette gælder både på kort og lang sigt. Et element i forsyningsikkerhed er leverancer og forsyningskæder, men et lige så vigtigt emne er, at vi også skal være i stand til at udvikle nye løsninger på forsvarsområdet i fremtiden.

Lad os slå en ting fast i denne sammenhæng: Uden dansk og europæisk forsvarsindustri har vi ikke noget forsvar og beredskab. I dag bliver en forholdsvis stor del af de europæiske forsvars- og sikkerhedsindkøb lagt hos slutproducenter uden for EU. Udover en forsyningsikkerhedsudfordring betyder dette, at Danmark og resten af EU også mister industriarbejdspladser, kompetencer og innovationsevne, når en så stor del købes og produceres uden for Europa.

Danske virksomheder har en række styrkepositioner, som kan komme i spil i den europæiske opbygning af forsvarskapaciteten og sikre europæisk forsyningsikkerhed. De kan kan blive en stor succes, men det kræver et tæt samarbejde med universiteter, GTS-institutter og Forsvaret.

Om end Danmark er en mindre nation, er vi en stærk vidensnation. Denne styrke skal vi udnytte og bygge videre på, også når det kommer til forsvar og sikkerhed. Derudover bliver Danmarks alliancer styrket betydeligt, når vi indgår i internationale forsknings- og vidensnetværk.

Derfor vil DI, Dansk Metal, ATV og IDA gerne pege på en række anbefalinger til, hvordan Danmark kan styrke sin position i udvikling af og forskning i fremtidens forsvarsløsninger. Anbefalingerne bør igangættes nu og bør samtidig indtænkes i en eventuelt kommende national forskningsstrategi.

Hvordan sikres dansk kapacitetsopbygning: Input til den forsvarsindustrielle strategi

Det er helt centralt, at vi skal øge den danske kapacitet inden for forsvars- og sikkerhedsteknologi, og prioriteringerne skal flugte med forsvarets fremtidige behov – både herhjemme og hos vores allierede. Det er i den sammenhæng afgørende at få styrket værdikæderne mellem Forsvaret og andre relevante myndigheder, forsvarsindustri og vidensmiljøer.

Vi forslår følgende anbefalinger i forbindelse med revision af den forsvarsindustrielle strategi. Anbefalingerne er fordelt på tre hovedområder:

A) Forskning og udvikling:

1. **Anbefaling:** Strategisk opbygning af forsknings- og udviklingsprogrammer og -projekter inden for forsvarsrelaterede nøgleteknologier, da vi i fredstid har nedprioriteret det væsentligt sammenlignet med udlandet. Vi har dermed hverken struktur eller programmer på plads i dag.

B) Forskningsbaseret forsvarsrådgivning:

2. **Anbefaling:** Etablering af Forsvarsforskningsråd, da der i dag ikke er en smidig og permanent forskningsbaseret vidensbro mellem Forsvaret og vidensmiljøerne.
3. **Anbefaling:** Fortsæt udviklingen af iværksætterhubs inden for udvalgte forsvars- og dual-use teknologier, da vi skal understøtte teknologisk bredere end de allerede igangsatte iværksættermiljøer.

C) Infrastruktur:

4. **Anbefaling:** Kortere procestid for sikkerhedsgodkendelser, da den lange sagsbehandlingstid er en massiv udfordring for forsvarsindustri og vidensmiljøer.
5. **Anbefaling:** Fokus på opbygning af tekniske kompetencer i forsvarssektoren, da der er stor efterspørgsel i såvel Forsvaret som i forsvarsindustrien – særligt inden for faglærte og STEM-uddannelser.
6. **Anbefaling:** Flere danske repræsentanter i internationale forsvarsorganisationer, da manglende tilstedeværelse koster både dansk påvirkning af strategiske forsvarssatsninger samt projektdeltagelse i EU og NATO.



Finansiering af initiativer:

Finansiering af initiativerne under Forskning og udvikling og Forskningsbaseret forsvarsrådgivning bør findes ved, at Danmark bruger ca. 2% af forsvarsudgifterne på forskning og udvikling. Dette vil svare til ca. 1,1 mia. kr. årligt til forsknings- og udviklingsaktiviteter, hvis Danmark bruger 2% af BNP på Forsvaret

Denne budgetmålsætning ligger i forlængelse af dansk deltagelse i PESCO-samarbejdet og European Defence Agency's (EDA) målsætninger samt følger det billede, der er hos mange af vores allierede. Herudover giver det mulighed for, at Danmark kan få en større andel af internationale forskningsmidler fra EU og NATO.

Finansiering af initiativerne under Infrastruktur bør prioriteres i de enkelte ressortministerier, som i forvejen udsteder sikkerhedsgodkendelser og udsender embedsmænd og nationale specialister til internationale repræsentationer.

Pengene **skal ikke** tages af det offentlige civile forskningsbudget på 1% af BNP, da det vil svække dansk og europæisk kapacitetsopbygning og forsyningsikkerhed på sigt. Det er hverken vi eller vores europæiske allierede tjent med.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Drøftelse af AAU mediestatistik

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen og præsentationen af mediestatistik for AAU Kommunikation og Public Affairs til efterretning og bidrager med synspunkter på udviklingen.

Bilag

Bilag 1: Mediestatistik 2024.

Sagsfremstilling

AAU Kommunikation og Public Affairs blev etableret ved en organisationsomlægning pr. 1. oktober 2023 og i april 2024 blev bestyrelsen præsenteret for mål for året og måden afdelingen arbejder på.

Mediestatistikken viser udviklingen i det første hele år. Generelt opfattes resultaterne som positive, da alle nøgletal, med undtagelse af et, er vokset.

Afdelingen bruger selv et mere omfattende datasæt til at følge op på effekten af indsatserne, som del af en datadrevet tilgang.

På mødet præsenteres en kort gennemgang og supplerende oplysninger ved konstitueret vicedirektør, Lars Raakilde Jespersen.

Kommunikation

Internt i AAU Kommunikation og Public Affairs orienteres løbende om udviklingen i mediestatistikken og efter bestyrelsens behandling bringes en omtale af hovedtallene på AAU Update.

Sagsbehandler(e)



Lars Raakilde Jespersen, lrje@adm.aau.dk, AAU Kommunikation og Public Affairs

Casper Fuentes Jørgensen, cfj@adm.aau.dk, AAU Kommunikation og Public Affairs

6. februar 2025



Januar 2025

**AALBORG
UNIVERSITET**

MEDIESTATISTIK

PRESSE, SOCIALE MEDIER OG WEBSTATISTIK

AAU Kommunikation og Public Affairs



AAU: 2024

1. PRESSE

Der er i 2024 sket en stigning i eksponeringen af de forskningshistorier, vi selv får afsat til medierne. Det skyldes, at vi konsekvent arbejder ud fra mediernes nyhedskriterier, at vi har udviklet en systematiseret tilgang til mersalg, og at vi nu beskæftiger os tematisk med aktuelle planlagte dagsordener, som for eksempel det amerikanske valg eller EM i Cyber-sikkerhed.

KPI 1: 750 omtaler i alt af de fem impact dagsordener på offensivt indsalg i 2024

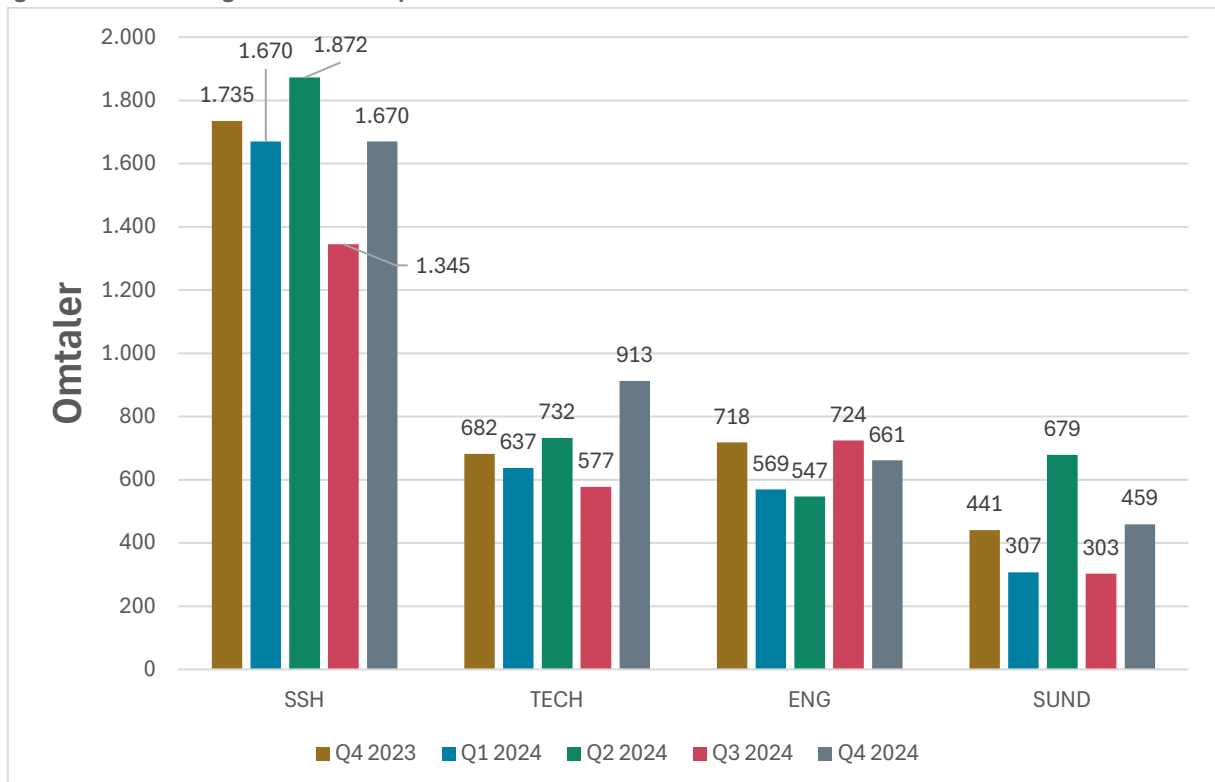
- Vi har opnået 1.222 omtaler indenfor de fem dagsordener. Årsmålet er indfriet.

Der er sket et fald i mediernes brug af forskere fra Aalborg Universitet til at kommentere aktuelle sager samlet set. Det handler om universitetets samlede evne til at spille sammen med pressen, hvilket kan indikere et behov for mere medietræning for forskerne.

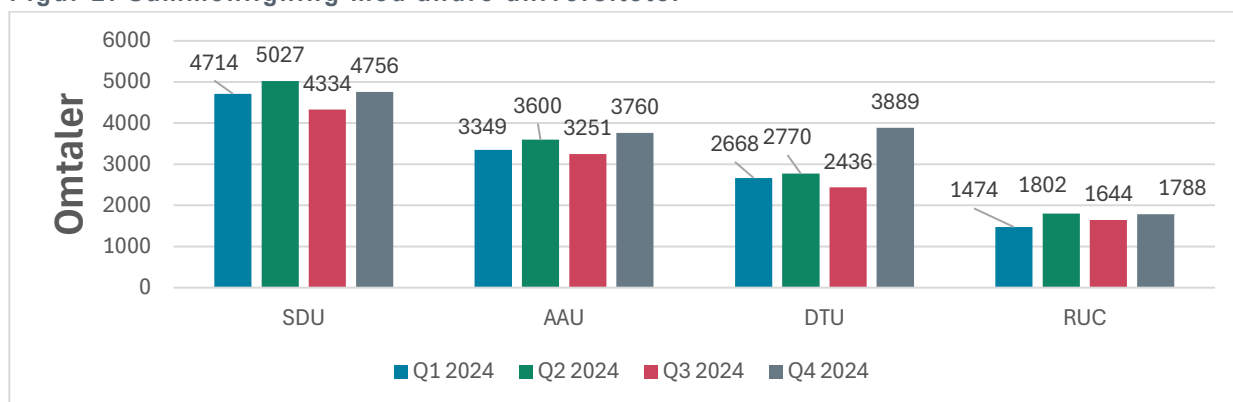
KPI 2: 5 procent flere presseomtaler i 2024

- Målet med en stigning svarer til 20.406 omtaler. Vi opnåede 17.618 omtaler, og er dermed faldet mod en forventet stigning.

Figur 1: Fordeling af omtaler på fakulteter



Figur 2: Sammenligning med andre universiteter



Figur 3: Top 10 personer i pressen målt på omtaler

2024			
	Navn	Fakultet	Omtaler
1	Per Nikolaj Bukh	SSH	1.227
2	Brian Vad Mathiesen	TECH	914
3	Laust Høgedahl	SSH	508
4	Lars Krull	SSH	504
5	Jens Myrup Pedersen	TECH	485
6	Kent Kristensen	SSH	397
7	Kim Lambertsen Larsen	ENG	371
8	Sten Bønsing	SSH	343
9	Thomas Bredgaard	SSH	215
10	Birgit Feldtmann	ENG	212

KPI 3: Andelen af kvinder blandt de citerede forskere fra AAU skal stige fem procentpoint fra 2023 – 2024

- I 2023 var fordelingen 75 procent mænd og 25 procent kvinder. I 2024 var fordelingen på 69,7 procent mænd og 30,3 procent kvinder. Det betyder at årsmålet er indfriet.

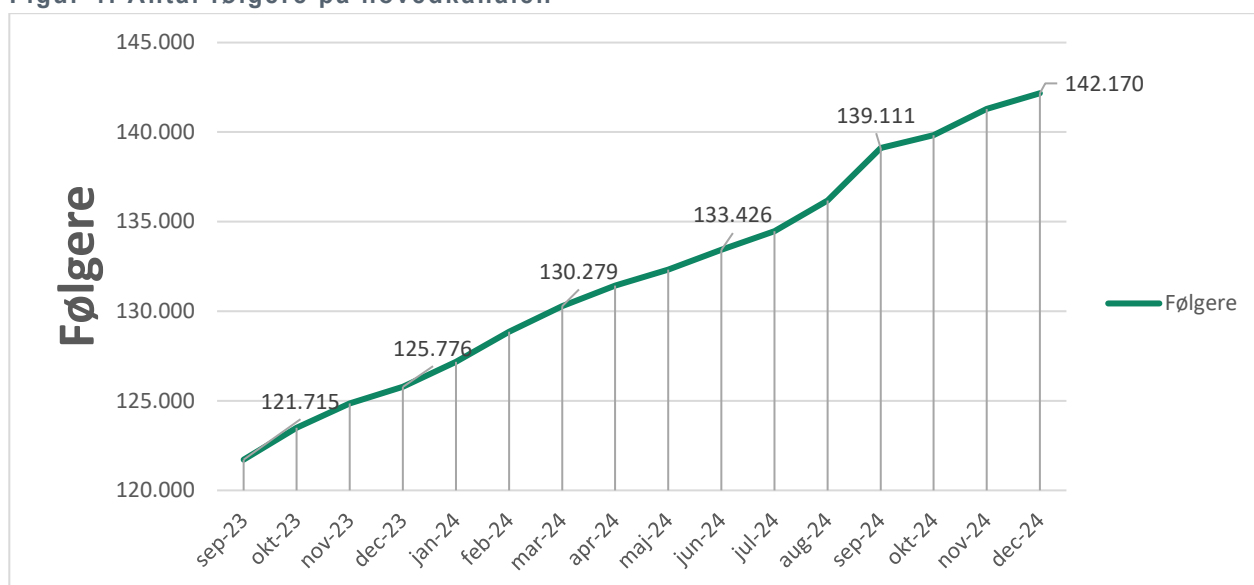
Stigningen kan blandt andet forklares med, at udvalgte kvindelige forskere er blevet medietrænede, både for at opnå større diversitet og få bredere eksponering inden for missionerne.

2. SOCIALE MEDIER

LINKEDIN

Nedenfor ses udviklingen i antal følgere på AAU's hovedkanal på LinkedIn (<https://www.linkedin.com/school/4437>)

Figur 4: Antal følgere på hovedkanalen



AAU LinkedIn (hovedsiden) havde 125.776 følgere den 1. januar 2024. Ved udgangen af året, 31. december 2024, var antallet af følgere steget til 142.170, dvs. der er kommet 16.394 nye følgere i løbet af året.

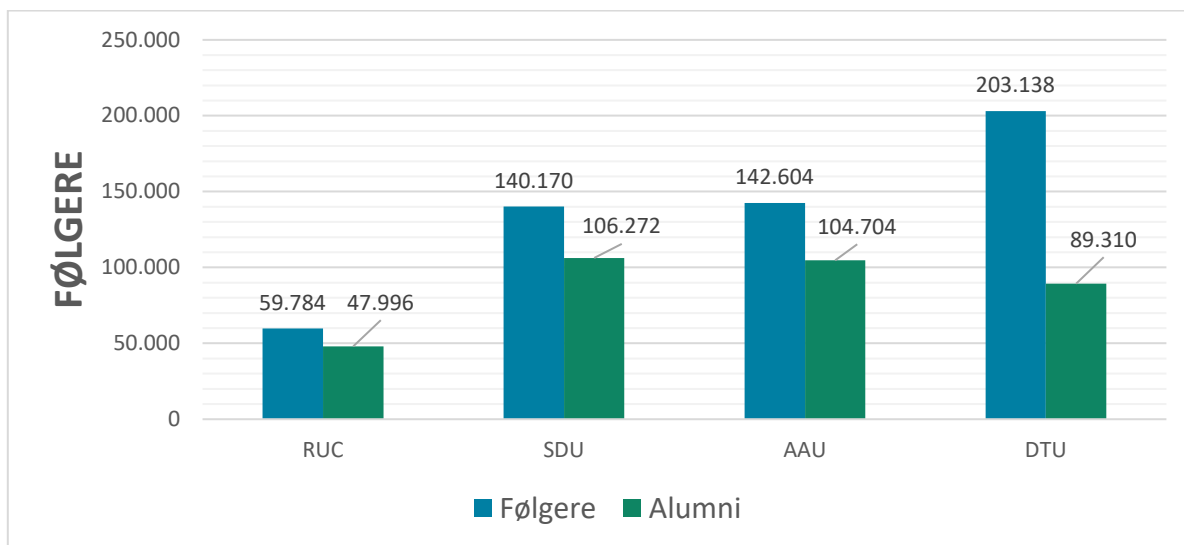
KPI 4: 25 % flere følgere på AAU LinkedIn (hovedsiden)

- AAU LinkedIn (hovedsiden) hovedsiden har i 2024 fået 13,03 procent flere følgere. Årsmålet på de 25 % er ikke indfriet.

Figur 5: Organiske visninger fordelt på måneder

	2023 Q4	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	2024 Q4
Sum visninger	509.411	677.318	801.948	1.089.610	1.138.609
Visninger pr. opslag i perioden (gennemsnit)	27.036	18.556	21.985	27.240	28.050

I Q4 2024 nåede kanalen over 1,1 mio. visninger – det er en ny rekord.

FIGUR 6: SAMMENLIGNING MED SDU, DTU OG RUC¹

Figur 6 sammenligner antallet af følgere og alumni for RUC, SDU og DTU. Det er bemærkelsesværdigt, at andelen af alumni er relativt høj for både RUC (80,3 %), SDU (75,8 %) og AAU (73,4 %). DTU skiller sig ud, da kun 44 % af deres følgere er alumni.

Figur 7: Mest læste opslag på AAU LinkedIn hovedkanalen, målt på visninger

	Titel	Visninger	Likes	Kommentarer	Delinger	Link til opslag
1	Fra kassemedarbejder til læge på bare fem år!	216.290	3.336	42	15	Link
2	Sådan ultralyds-scanner du dig til den perfekte flæskesteg	89.528	492	19	10	Link
3	Kan du huske titlen på dit speciale?	83.175	199	100	6	Link
4	TAK for opmærksomheden, en fantastisk fejring!	79.087	774	9	9	Link
5	VI FYLDER RUNDT: I år er det 50 år siden,	66.069	1.291	40	27	Link

¹ Data fra 13. januar 2025

KPI 5: 10 opslag med reach² på 25.000 og 10 opslag med reach på 50.000 i 2024

- I 2024 har vi haft 8 opslag med over 50.000 visninger og 39 opslag med over 25.000 visninger. Vi mangler 2 opslag med over 50.000 visninger for at nå målet. Vi har 29 flere opslag med over 25.000 visninger end målet på de 10.

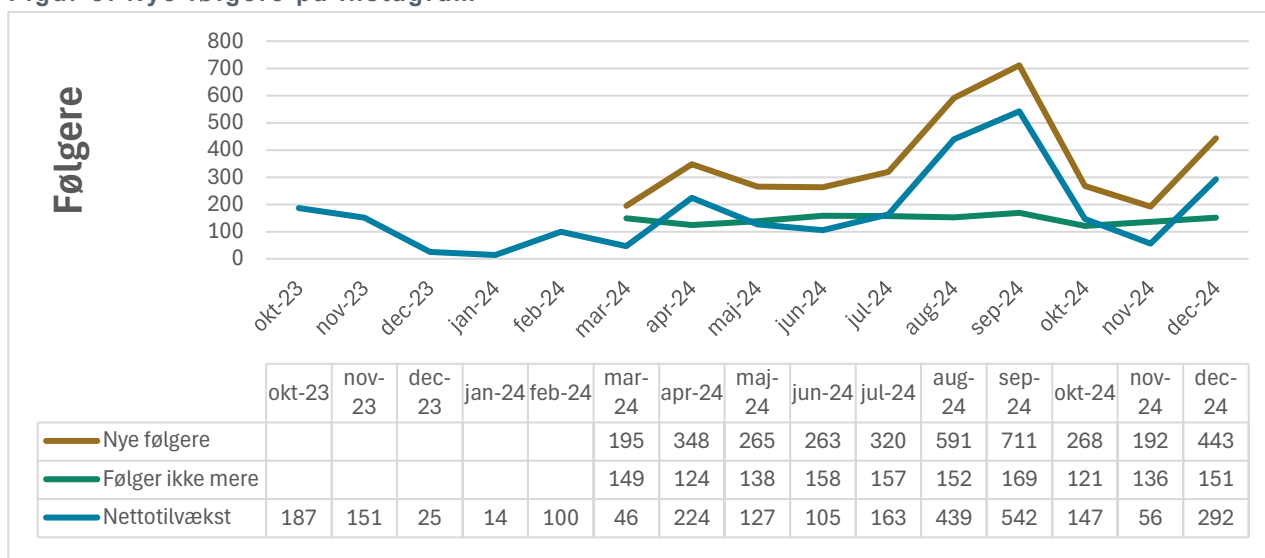
INSTAGRAM

Aalborg Universitets Instagram profil havde 10.496 følgere den 1. januar 2024. Ved udgangen af året, 31. december 2024, var antallet af følgere steget til 12.751, dvs. der er kommet 2.255 nye følgere. Vi anvender nettotilvæksten til KPI beregningen.

KPI 6: 30 % stigning i følgere på Aalborg Universitets Instagram profil.

Aalborg Universitets Instagram-profil har i 2024 fået 21,45 % flere følgere. Årsmålet på de 30 % er ikke indfriet.

Figur 8: Nye følgere på Instagram³



Figur 9: Organiske visninger fordelt på kvartaler

	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024
Sum visninger	258.000	548.500	921.200	897.300

Figur 9 viser en markant fremgang i løbet af året, hvor både Q3 og Q4 nærmer sig 1 mio. visninger.

² Visninger når opslaget er mindst 50 % på skærmen, eller når det klikkes på det. Hvad end der kommer først.

³ Det har ikke været muligt at skaffe specifikke tal for nye følgere og tabte følgere fra før marts 2024

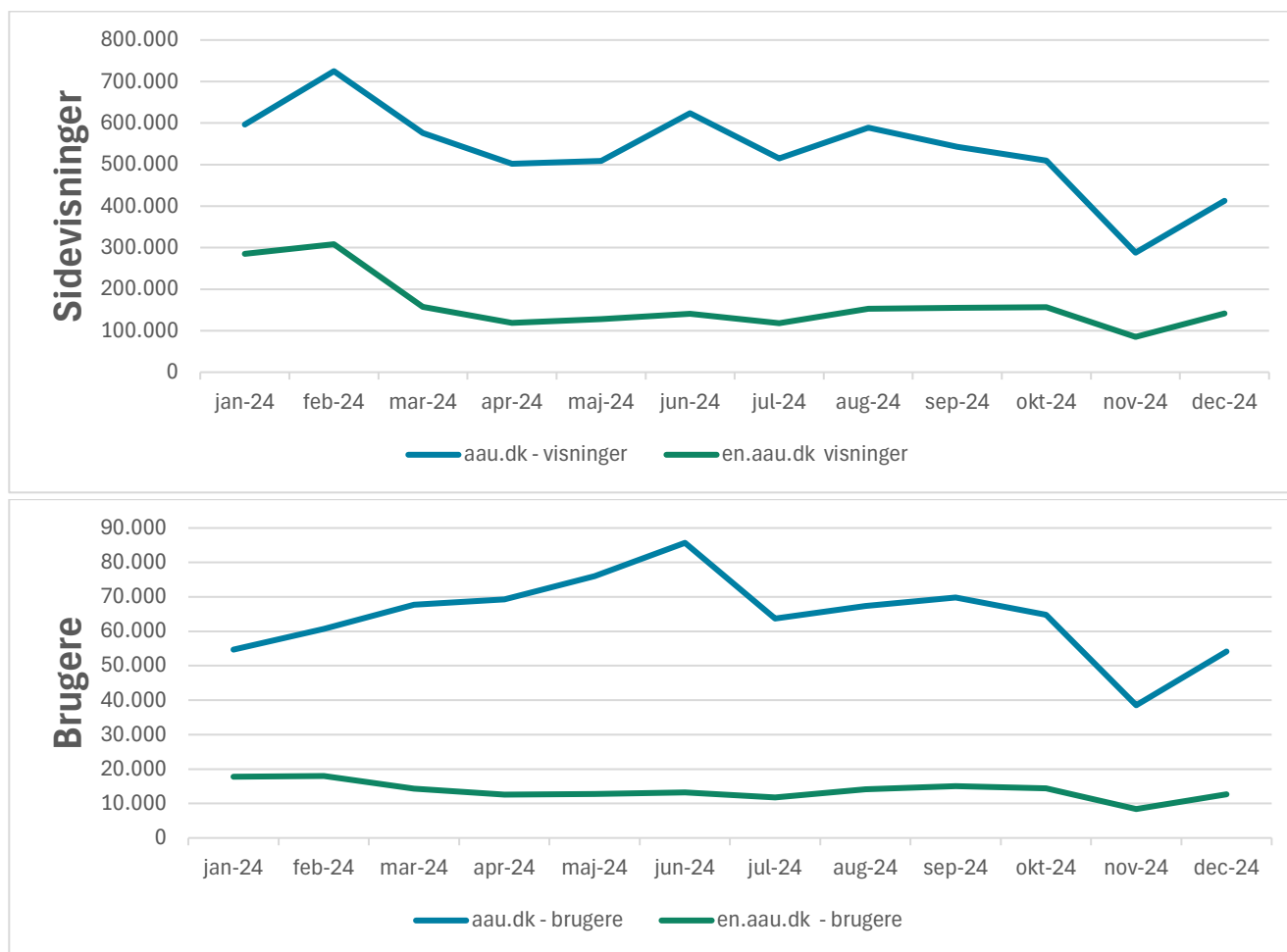
3. WEBSTATISTIK

KPI 7: +3% aktive brugere på aau.dk i 2024

- Der har været 643.035 aktive brugere i 2024 sammenlignet mod 541.614 aktive brugere i 2023. Status: 2024 ift. samme periode 2023: + 18,73 %

Væksten i brugere og sidevisninger er fortsat gennem hele året, så KPI er opfyldt med meget højere vækst, end målene for såvel aktive brugere som sidevisninger. Hen over året er kurverne vigende, men det er et velkendt mønster i brugernes adfærd hvert år.

FIGUR 10⁴: SIDEVISNINGER OG BRUGERE PÅ HOVEDSIDEN (AAU.DK OG EN.AAU.DK)

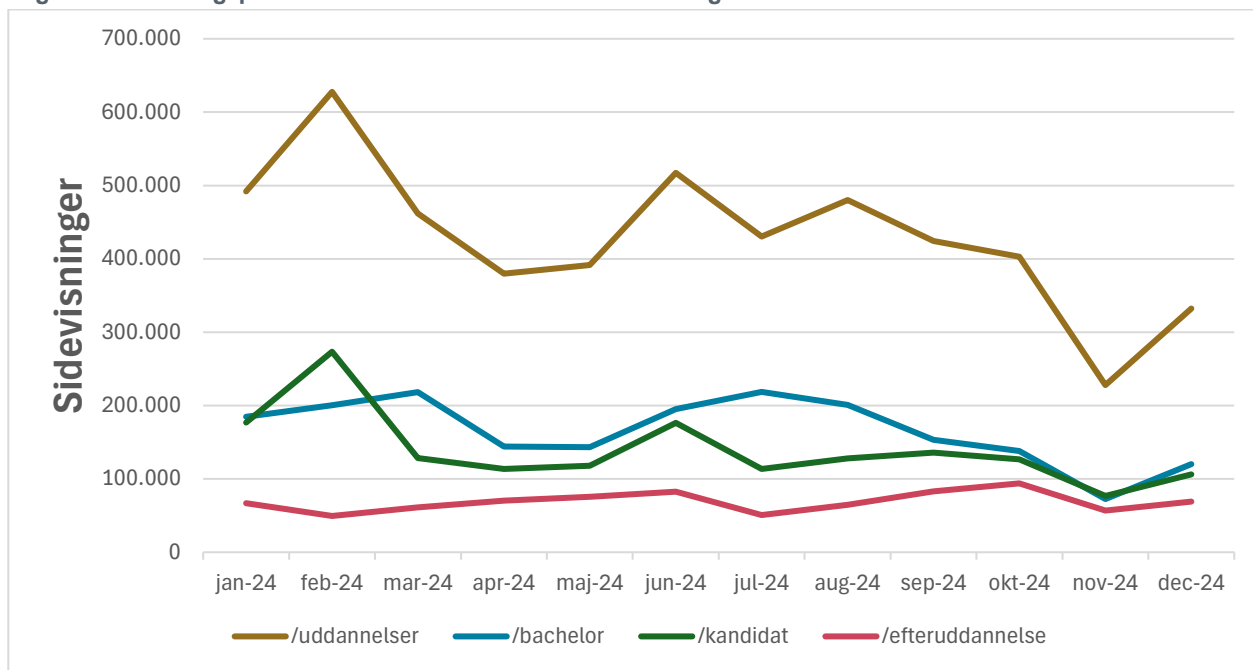


⁴ På grund af en teknisk opdatering var det ikke muligt at trække data fra 7. til 17. november 2024, hvilket forklarer det lave antal visninger og brugere i denne periode.

KPI 8: +5% sidevisninger på uddannelsessiderne på aau.dk

- Der har været 5.168.030 sidevisninger på uddannelsessiderne i 2024 mod 4.606.284 sidevisninger i 2023. Status: 2024 ift. samme 2023: + 12.19%

Figur 11: Besøg på uddannelsessider – sidevisninger



Figur 12: Top 3 – mest besøgte bachelor-, kandidat- og efteruddannelsessider

#	Sidesti bachelor 2024	Visninger
1	bachelor/medicin	99.405
2	bachelor/psykologi	79.376
3	bachelor/arkitektur-og-design	53.134

#	Sidesti for kandidat 2024	Visninger
1	kandidat/kriminologi	125.058
2	kandidat/socialt-arbejde	65.926
3	kandidat/laering-forandringsprocesser	50.507

#	Sidesti for efteruddannelse 2024	Visninger
1	/efteruddannelse/master/laereprocesser/ledelses-og-organisationspsykologi	35.821
2	/efteruddannelse/hd/hd2/organisation-og-ledelse	33.885
3	/efteruddannelse/hd/hd2/regnskab-og-oekonomistyring	29.883

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2024-412-04043

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Status på dimittendledigheden

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse.
Bilag 2: Præsentation.

Sagsfremstilling

I bestyrelsens årshjul indgår der en årlig status for udviklingen i ledigheden blandt AAU's dimittender sammenholdt med tilsvarende for sektoren. Der er på nuværende tidspunkt opgjort gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse for dimittendårgang 2022.

Den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse ligger for AAU's 2022-kandidatdimittender på 9,9 pct. Det er en stigning på 0,9 pct. point i forhold til dimittendårgang 2021. Sektorgennemsnittet er på 6,6 pct. for dimittender fra kandidatuddannelserne.

De første lofter for AAU's kandidatuddannelser som følge af den ledighedsbaserede dimensionering blev indfaset i perioden 2018-2020. Effekten af disse første dimensioneringslofter kan først ses i data for dimittendårgang 2022, hvor data nu kan opgøres for ledighed i 4.-7. kvartal efter fuldførelse.

På mødet vil prorektor Anne Marie Kanstrup præsentere de nyeste beskæftigelses- og ledighedsdata. Derudover vil prorektor redegøre for, hvordan AAU arbejder med uddannelsesporteføljen og employability-indsatser med henblik på at sikre relevansen af vores uddannelser og beskæftigelse for vores dimittender.

Som bilag til orienteringen er vedlagt notatet *Strategiske Uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse*, hvor der findes yderligere data vedrørende ledighed og beskæftigelse for AAU-dimittender og sektoren.

Kommunikation



Ledighedsdata på uddannelsesniveau er i november 2024 formidlet til organisationen gennem datapakkerne som et led i den årlige kvalitetsopfølgning. Datapakkerne behandles i de respektive studienævn. Den årlige kvalitetsopfølgning afsluttes ved udgangen af marts måned.

Bilag 1 "Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse" blev behandlet på et møde i Det Strategiske Uddannelsesråd i december 2024.

Sagsbehandler(e)

Områdechef, Rikke Jønson, rij@adm.aau.dk, Studieservice

7. februar 2025



AALBORG UNIVERSITET

STRATEGISKE UDDANNELSESDATA

- FOR AAU OG SEKTOREN

LEDIGHED OG BESKÆFTIGELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
Ledighed og beskæftigelse.....	3
Situationen på arbejdsmarkedet generelt.....	3
Dimittendledighed.....	8
Gennemsnitlig ledighed i 4.-7. kvartal efter dimission.....	8
Afgang fra ledighed	11
Lavere ledighed blandt professionsbachelorerne.....	12
Status ift grænseværdier – ledighed	15
Opgørelse af ledighed i dimensioneringsmodellen	16
Nyuddannedes overgang til beskæftigelse	17
Andel beskæftigede i den private sektor.....	21
Beskæftigelsesregion for beskæftigede dimittender.....	23
Beskæftigelsesgrader for engelsksprogede dimittender.....	25

LEDIGHED OG BESKÆFTIGELSE

Dette notat viser følgende:

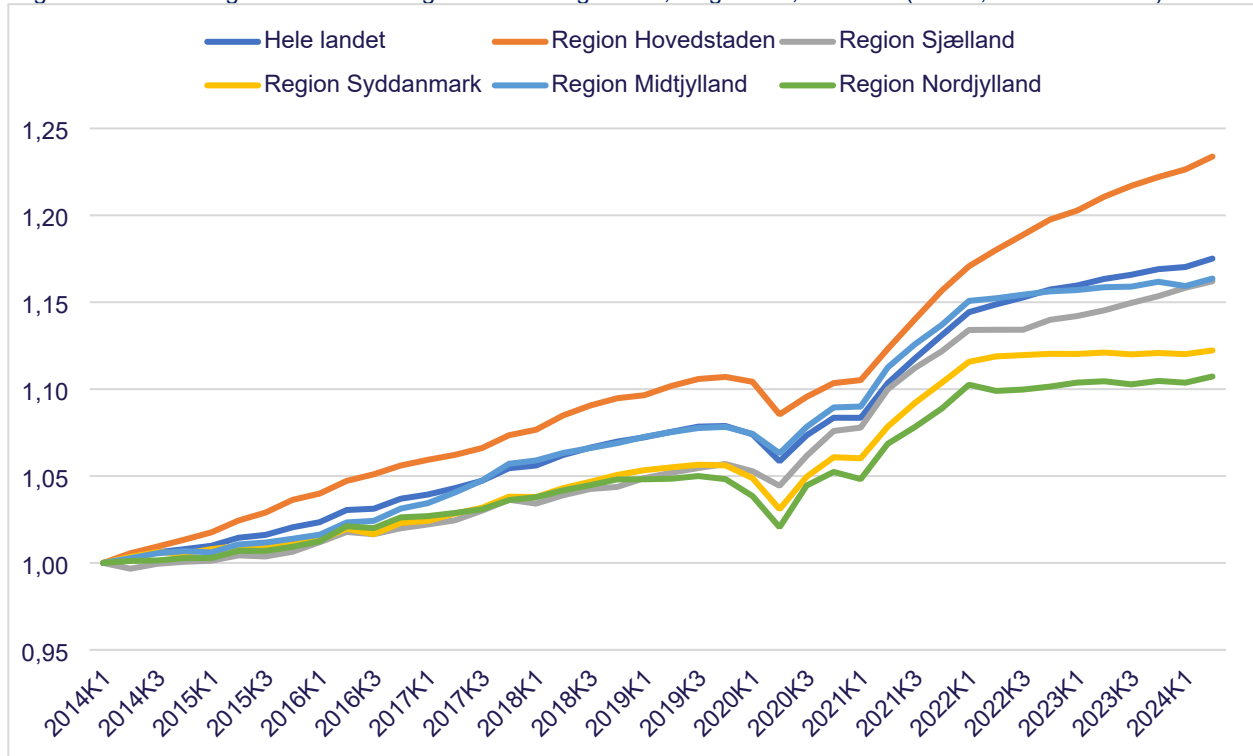
- Blandt kandidatdimittender fra AAU i 2022 var 9,9 pct. ledige i perioden 4.–7. kvartal efter dimission. Det er en stigning i forhold til dimittendårgangen året før. Opgjort på universitetsniveau er det kun kandidater fra Roskilde Universitet, der har en højere ledighed.
- Opgjort på hovedområder har kandidater fra AAU en højere ledighed opgjort i 4.-7. kvartal end sektoren gennemsnitlig set. Det gælder inden for alle hovedområder.
- Ledighedsgraden falder generelt med tiden efter dimission. Omkring 40 pct. af kandidaterne fra Aalborg Universitet er ledige i 1. kvartal, hvilket er en relativ høj andel i forhold til de øvrige universiteter. AAU formår ikke at indhente de øvrige universiteter i de følgende syv kvartaler.
- Ledigheden blandt færdiguddannede professionsbachelorer er steget fra 3,8 pct. for dimittendårgang 2021 til 4,2 pct. for årgang 2022.
- For AAU samlet set øger det for dimittendårgang 2022 den gennemsnitlige ledighedsgrad med 0,9 pct. point, når ledigheden opgøres ekskl. udvandrede kandidatdimittender.
- CBS og ITU har de største andele af beskæftigede med en videregående uddannelse, som er ansat i den private sektor. Dernæst følger DTU og AAU.
- Beskæftigede kandidater fra Aalborg Universitet spreder sig lidt mere på tværs af landets regioner end det er tilfældet for kandidater fra flere af de øvrige universiteter. Det kan afspejle jobmulighederne i Region Nordjylland men også AAU's geografiske placering af campus i både Aalborg, Esbjerg og København. Halvdelen af de dimittender fra Campus Aalborg, der er i beskæftigelse, finder job i Region Nordjylland. Knap en fjerdedel rykker lidt sydpå til Region Midtjylland og 20 pct. er rykket til Region Hovedstaden.
- For dimittendåret 2020 er beskæftigelsesgraden (opgjort som andel af arbejdsstyrken) for engelsksprogede AAU-dimittender 82,1 pct., mens sektorgennemsnittet er 87,2 pct.
- Samlet set er 43 pct. af AAU's engelsksprogede dimittender fra årgang 2020 i beskæftigelse 12.-23. måned efter kandidatuddannelsens afslutning, mens 40 pct. har forladt Danmark.
- Andelen af engelsksprogede AAU-dimittender i beskæftigelse 12.-23. måned efter fuldførelse af kandidatuddannelsen er steget fra 33,3 pct. for dimittendårgang 2019 til 43,4 pct. for dimittendårgang 2020.

Det bemærkes, at notatet indgår som et kapitel i AAU's notat Strategiske uddannelsesdata – for AAU og sektoren, som på sektor-, institutions- og fakultetsniveau redegør for status og udvikling i indikatorer i AAU's kvalitetssystem. Derfor er der også medtaget sektordata for ledighed og beskæftigelse i dette notat.

SITUATIONEN PÅ ARBEJDSMARKEDET GENERELT

Lønmodtagerbeskæftigelsen har været inde i en positiv udvikling, siden et dyk i forbindelse med COVID-19 i 2020. Kandidater fra Campus Aalborg står umiddelbart over for et regionalt arbejdsmarked, hvor lønmodtagerbeskæftigelsen over tid er steget forholdsmæssigt mindre sammenlignet med arbejdsmarkedet for dimittender fra Campus København, jf. figur 1.

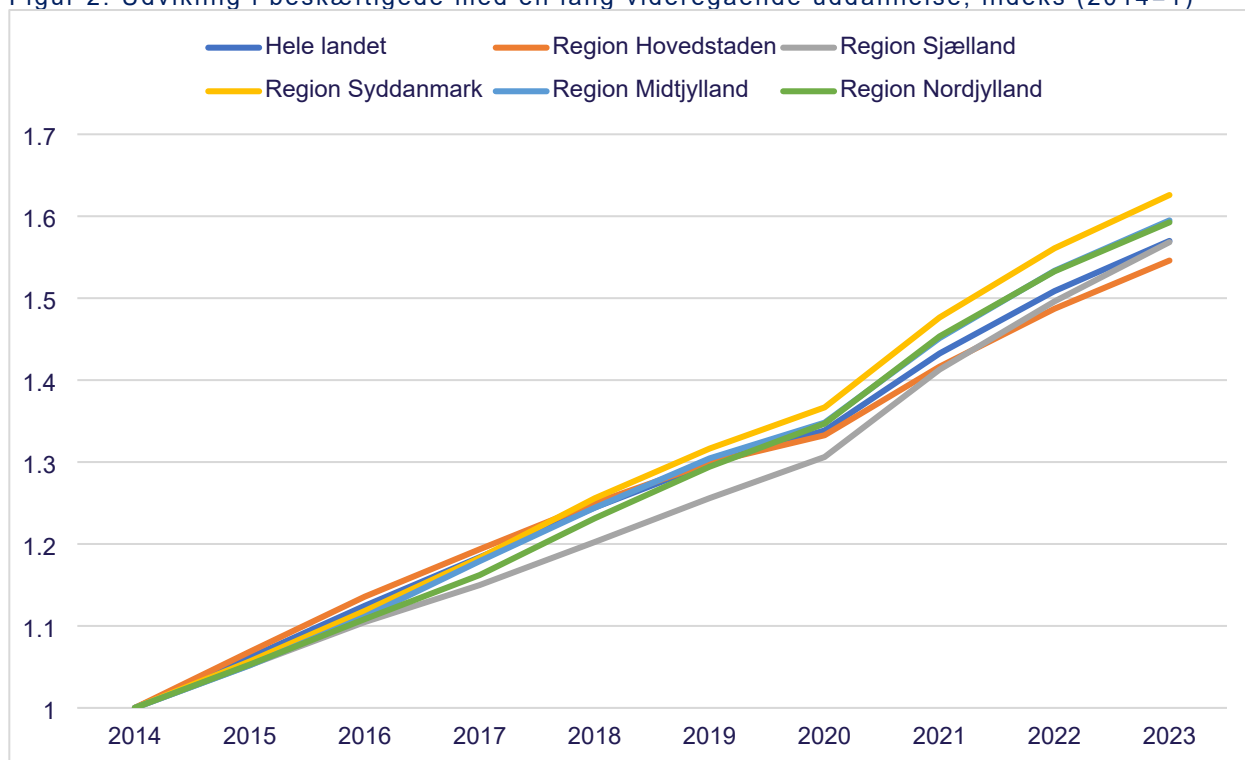
Figur 1. Udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, regioner, indeks (2014, 1. kvartal=1)



Anm.: Sæsonkorrigerede tal. Omfatter alene lønmodtagere (og dermed f.eks. ikke selvstændige). Der gøres opmærksom på, at y-aksen ikke starter i nul. Figuren viser data til og med 2. kvartal 2024.
 Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel LBESK30).

Antallet af beskæftigede personer med en lang videregående uddannelse i Region Nordjylland var i 2023 59 pct. højere end i 2014. Til sammenligning er der i Region Syddanmark med den største vækst 63 pct. flere højtuddannede i beskæftigelse. Udviklingen i Region Nordjylland er i perioden på niveau med den gennemsnitlige udvikling på landsplan, jf. figur 2.

Figur 2. Udvikling i beskæftigede med en lang videregående uddannelse, indeks (2014=1)



Anm.: Basereret på udviklingen i beskæftigelsen (inkl. selvstændige m.m.) opgjort ultimo november i året. Der er dermed ikke fuld sammenlignelighed med data i figur 1.

Kilde: Danmarks Statistik, tabel RAS310.

Ser man på beskæftigelsen i de store universitetsbyer, er der 67 pct. flere beskæftigede med en lang videregående uddannelse i Aalborg Kommune i 2023 end i 2014. Københavns Kommune har oplevet en stigning på 78 pct. i antallet af beskæftigede med en lang videregående uddannelse i samme periode. Esbjerg skiller sig ud som den eneste af de fem største byer i Danmark, der har en udvikling under landsgennemsnittet. Det er dog værd at bemærke, at der for aldersgruppen 30-34-årige er sket en fremgang på 75 pct., hvilket ligger tæt på den relative udvikling på landsplan, jf. tabel 1.

Tabel 1 Beskæftigelsen af højtuddannede i de fem største byer i Danmark

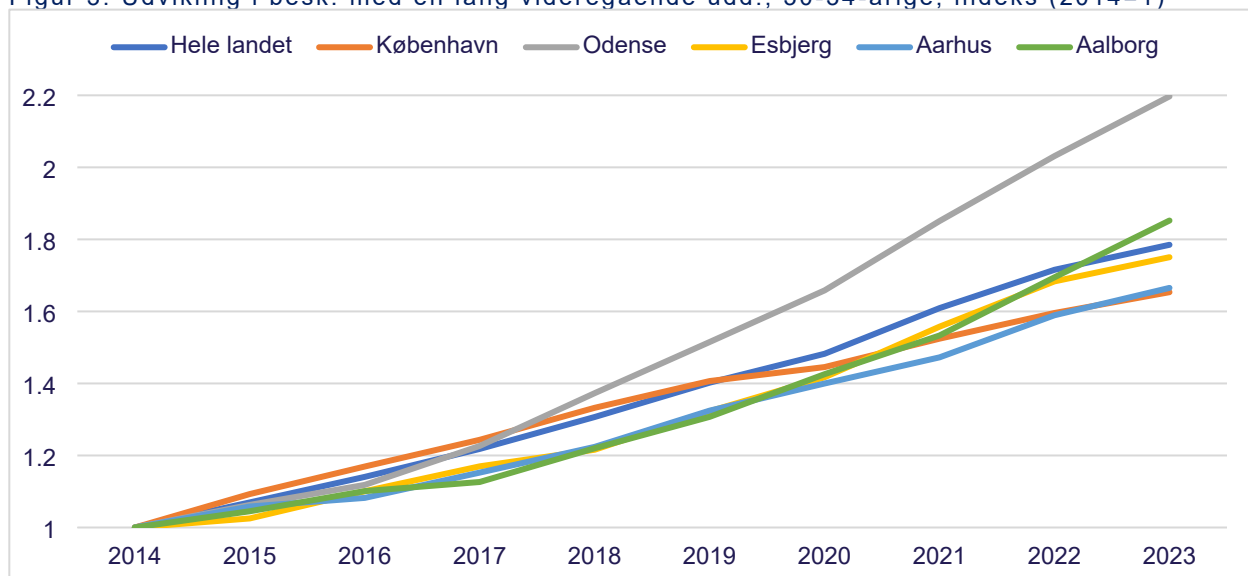
		2014	2023	Ændring, pct.
København	Alder i alt	65.313	110.009	68,4
	30-34-årige	16.657	27.541	65,3
Aarhus	Alder i alt	25.665	40.765	58,8
	30-34-årige	5.097	8.488	66,5
Aalborg	Alder i alt	10.774	17.991	67,0
	30-34-årige	2.018	3.738	85,2
Odense	Alder i alt	8.879	15.667	76,5
	30-34-årige	1.563	3.434	119,7
Esbjerg	Alder i alt	2.765	4.198	51,8
	30-34-årige	477	835	75,1
Hele landet	Alder i alt	275.393	432.350	57,0
	30-34-årige	45.566	81.335	78,5

Anm.: Beskæftigede med en lang videregående uddannelse bosiddende i kommunen, opgjort november i året.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel RAS310)

Ser man alene på udviklingen i antallet af beskæftigede 30-34-årige med en lang videregående uddannelse, så har Odense Kommune haft den største relative fremgang i perioden efterfulgt af Aalborg Kommune, jf. figur 3.

Figur 3. Udvikling i besk. med en lang videregående udd., 30-34-årige, indeks (2014=1)

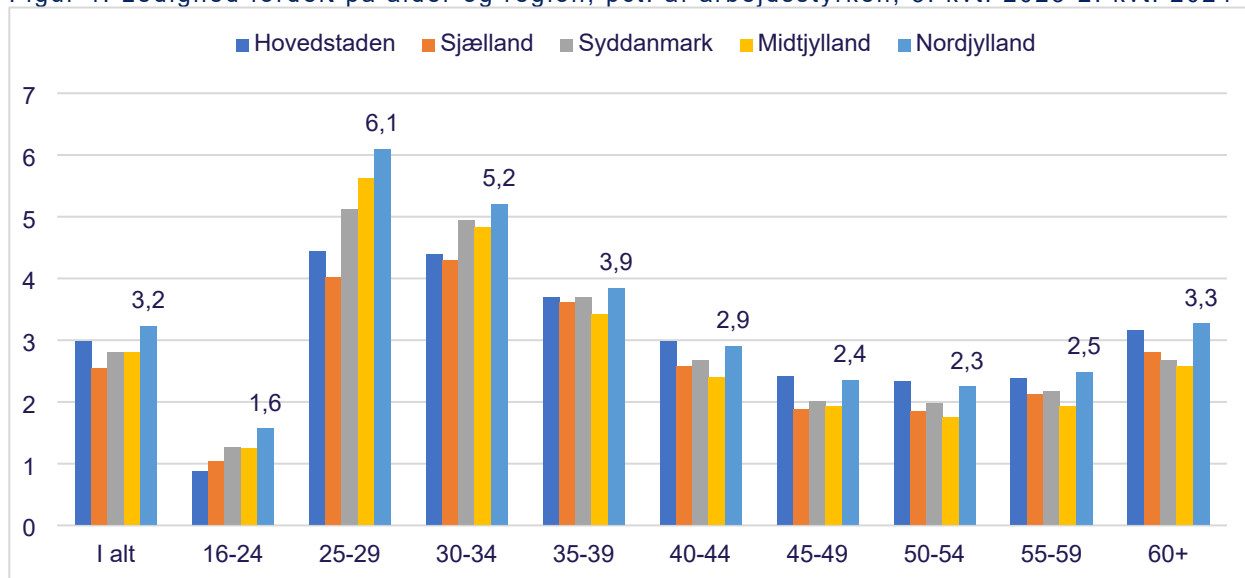


Anm.: Baseret på udviklingen i beskæftigelsen (inkl. selvstændige m.m.) opgjort på kommunebasis ultimo november i året. Der er dermed ikke fuld sammenlignelighed med data i figur 1.

Kilde: Danmarks Statistik, tabel RAS310.

Beskæftigelsesudviklingen bidrager til, at ledigheden på det danske arbejdsmarked i 2. kvartal 2024 lå på 2,8 pct. Der er dog stor variation på tværs af aldersgrupper og regioner. Ledigheden er generelt høj i Region Nordjylland, jf. figur 4.

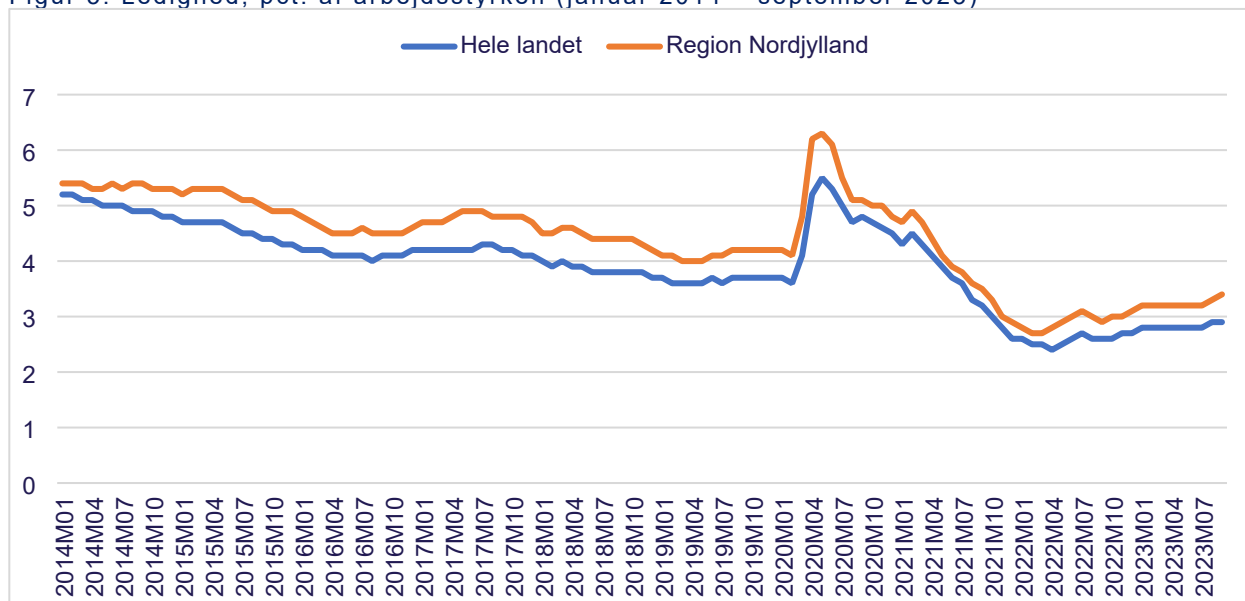
Figur 4. Ledighed fordelt på alder og region, pct. af arbejdsstyrken, 3. kv. 2023-2. kv. 2024



Anm.: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (modsat opgørelse af ledighedsgrader blandt dimittender). Ikke sæsonkorrigerede tal. Der er derfor vist glidende gennemsnit for de seneste 4 kvartaler. Kilde: Danmarks Statistik, tabel AULKP01.

Den højere ledighed i Nordjylland er ikke et nyt fænomen. Ledigheden har været højere i Region Nordjylland end for landet som helhed siden 2014, jf. figur 5.

Figur 5. Ledighed, pct. af arbejdsstyrken (januar 2014 – september 2023)



Anm.: Ledige i pct. af arbejdsstyrken (modsat opgørelse af ledighedsgrader blandt dimittender). Sæsonkorrigerede tal opgjort på månedsbasis. Kilde: Danmarks Statistik, tabel AUS08.

Ovenstående billede skal ses i lyset af, at der i perioden har været en stigning i antallet af dimitterede kandidater fra Campus Aalborg fra knap 1.700 i 2014 til omkring 2.550 i 2022.

DIMITTENDLEDIGHED

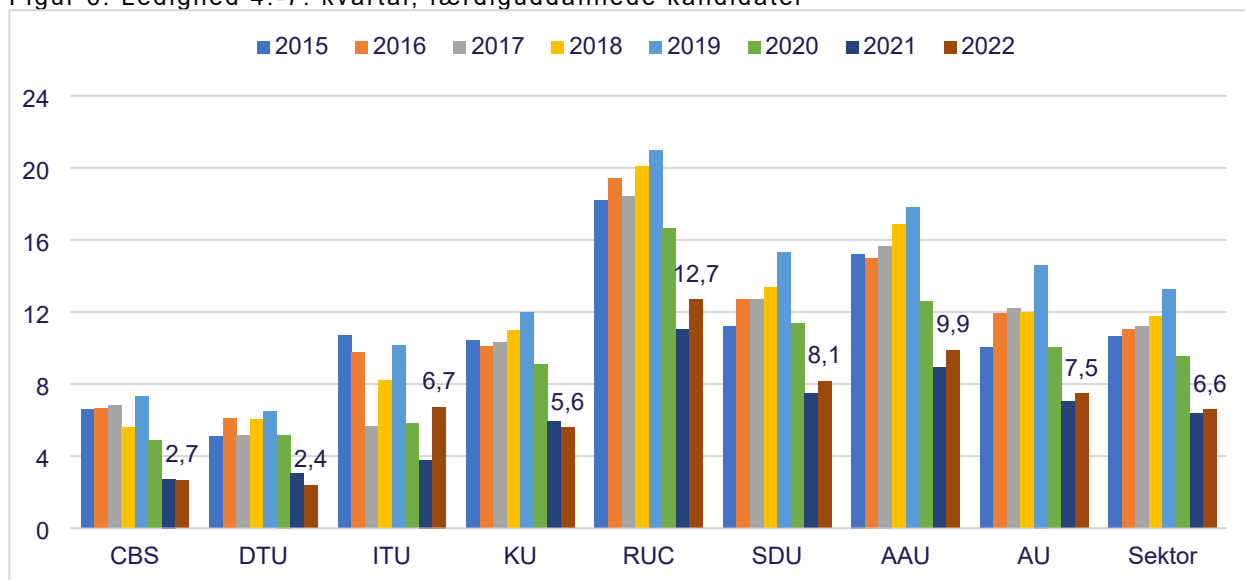
I dette afsnit belyses ledigheden blandt nyuddannede fra Aalborg Universitet sammenlignet med ledigheden for de øvrige universiteter.

GENNEMSNITLIG LEDIGHED I 4.-7. KVARTAL EFTER DIMISSION

Opgørelser af ledighed blandt kandidater bliver - fra flere sider og derfor også i AAU's kvalitetssystem - anvendt som et mål til at vurdere relevansen af de forskellige uddannelser i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Blandt kandidatdimittender fra AAU i 2022 var 9,9 pct. ledige i perioden 4.–7. kvartal efter dimission, hvilket er en stigning på 1 pct. point i forhold til den foregående dimittendårgang. Universitetssektoren som helhed har oplevet en lille stigning i ledigheden for kandidater det seneste år, jf. figur 6.

Figur 6. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede kandidater

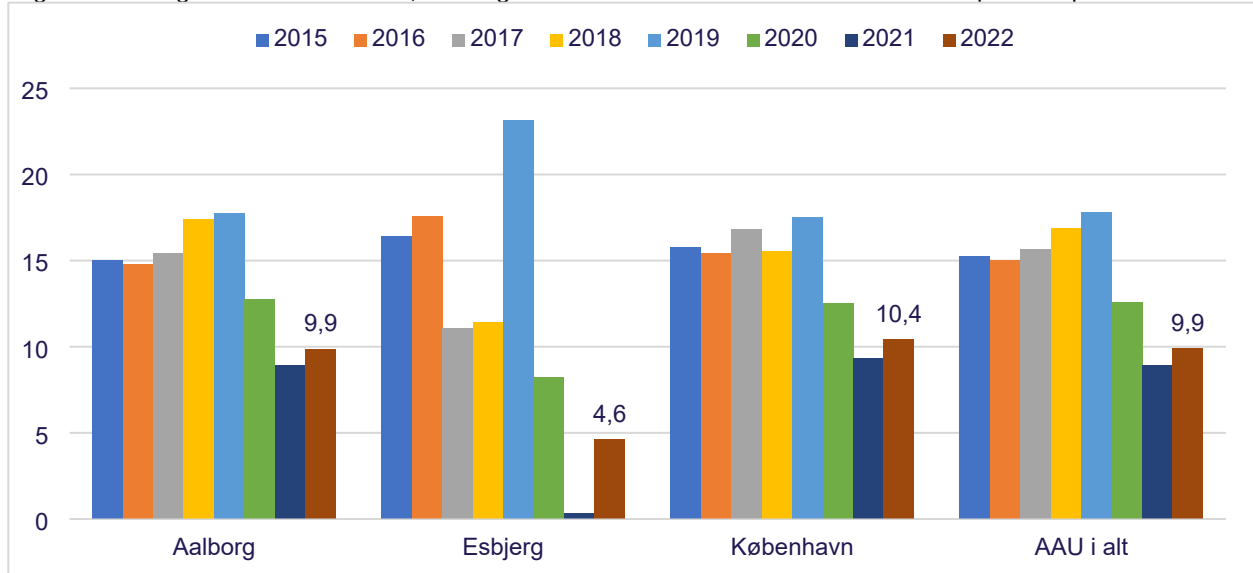


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne. Nævneren indeholder alle dimittender og således også udvandrede.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Den relativt høje ledighed blandt AAU's dimittender kan ikke alene forklares ud fra situationen på de regionale arbejdsmarkeder. Ledigheden blandt dimittender fra Campus København ligger generelt højere end blandt dimittender fra for eksempel Københavns Universitet, jf. figur 7.

Figur 7. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede AAU-kandidater fordelt på campus

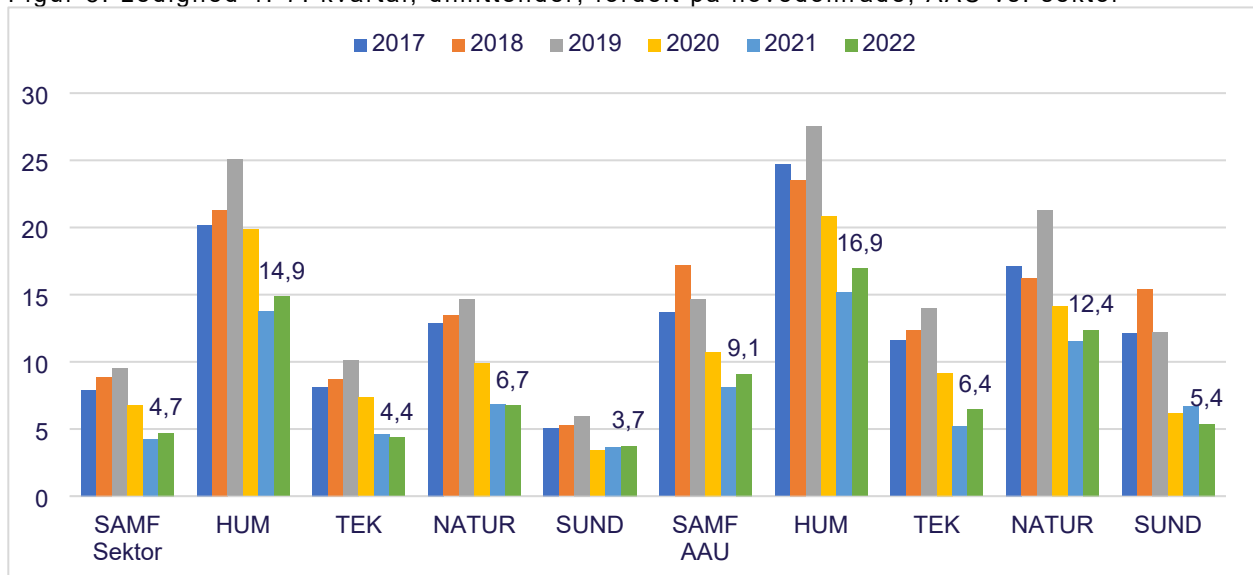


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6. Udviklingen i ledigheden for campus Esbjerg skal ses i lyset af et begrænset antal dimittender, hvilket øger sandsynligheden for større udsving i data.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Også opgjort på hovedområder har kandidater fra AAU en højere ledighed opgjort i 4.-7. kvartal end gennemsnittet på sektorniveau. Dette gør sig gældende inden for alle hovedområder. Ledigheden for AAU-dimittender på det sundhedsvidenskabelige hovedområde ligger tættest på sektorniveauet, jf. figur 8.

Figur 8. Ledighed 4.-7. kvartal, dimittender, fordelt på hovedområde, AAU vs. sektor



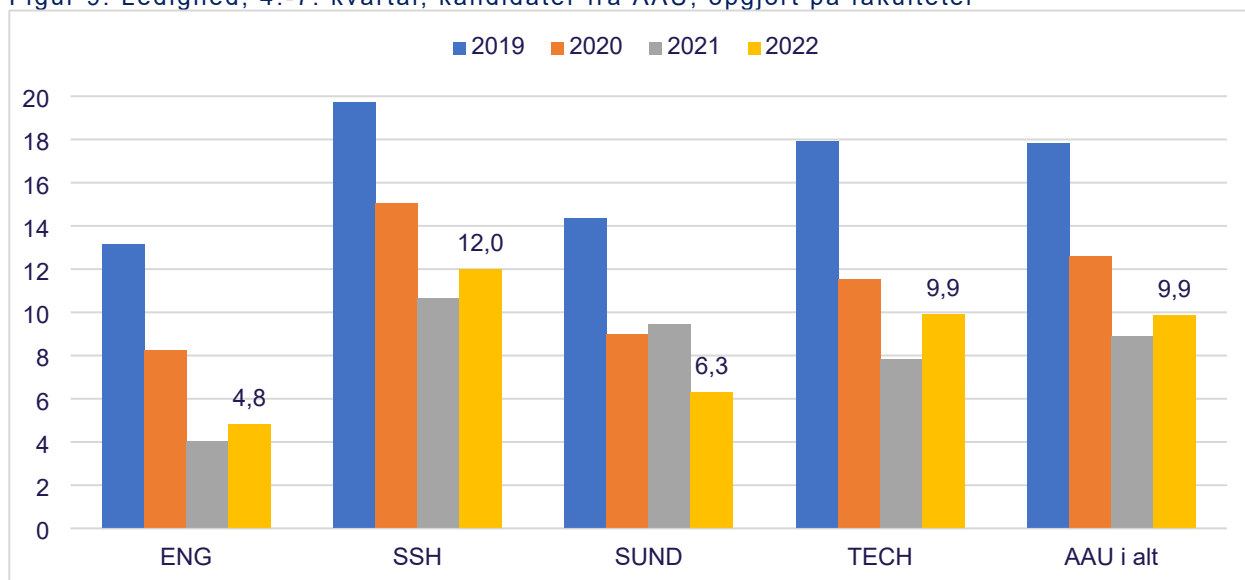
Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

For dimittendårgang 2022 har kun AAU-dimittender fra kandidatuddannelser indenfor det sundhedsvidenskabelige hovedområde haft et fald i ledigheden sammenlignet med årgang 2021.

Der er ikke fuld overensstemmelse mellem indplacering på de faglige hovedområder og AAU's organisering på fakulteter. Kandidater fra Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet samt Det Tekniske Fakultet for IT og Design har oplevet de største stigninger i ledigheden på hhv. 1,4 og 2,1 pct. point, jf. figur 9.

Figur 9. Ledighed, 4.-7. kvartal, kandidater fra AAU, opgjort på fakulteter



Anm.: Opgjort på dimittendårgange. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger.

Uddannelses- og Forskningsministeriet indførte i 2015 dimensionering i form af lofter over tilgangen til videregående uddannelser med markant og systematisk overledighed. Ledighedsbaseret dimensionering blev indfaset for bacheloruddannelser i 2015-2018 og for kandidatuddannelser i 2018-2020.

En isoleret effekt af færre dimittender grundet dimensionering af kandidatuddannelser i 2018 og frem har tidligst kunnet påvirke den gennemsnitlige ledighed 4.-7. kvartal for 2020-dimittender. Den fulde effekt af dimensioneringen af kandidatuddannelserne i perioden 2018-2020 kan således først betragtes nu, hvor ledighedsgraden i 4.-7. kvartal for dimittendårgang 2022 kan opgøres. Da ledigheden påvirkes af en række andre faktorer, er det dog i realiteten være vanskeligt at udskille effekten af dimensionering fra øvrige effekter.

Uddannelses- og Forskningsministeriet meldte i foråret 2021 ud, at der er foretaget en genberegning af grundlaget for den ledighedsbaserede dimensionering. Det indebærer, at AAU med virkning fra optaget 2021/2022 fik udtaget en række nye kandidatuddannelser til ledighedsbaseret dimensionering, mens dimensioneringen for andre uddannelser blev ophævet.

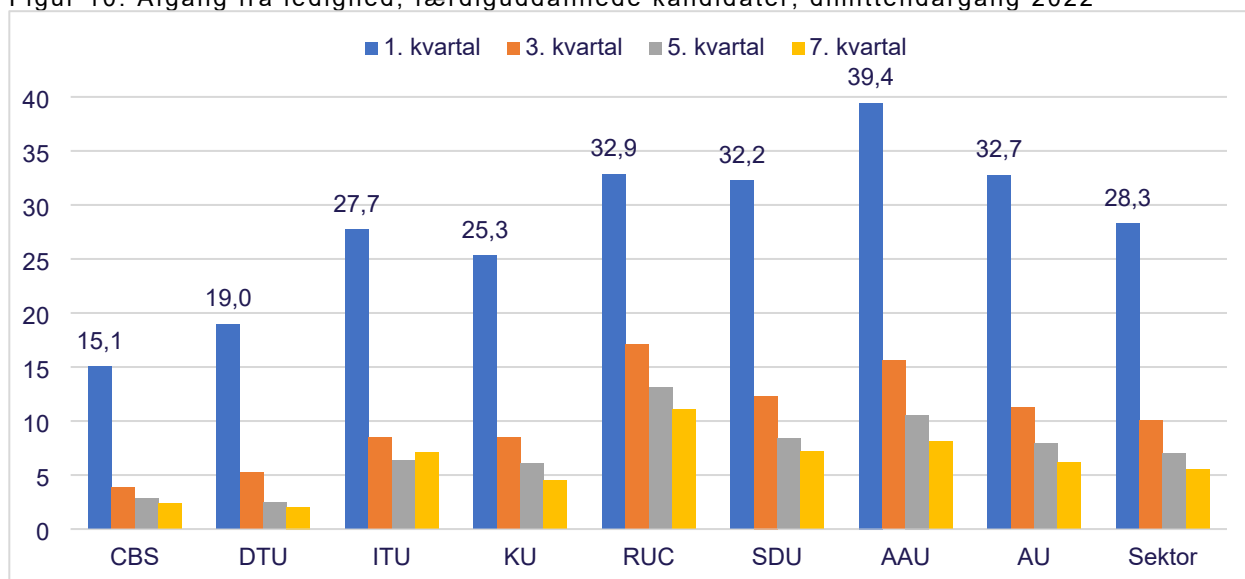
Samtidig med genberegningen blev det meldt ud, at der fremadrettet ikke vil blive udmeldt centralt fastsatte lofter for de bacheloruddannelser, der giver retskrav til kandidatuddannelser med ledighedsbaseret dimensionering. AAU har dermed selv fået ansvar for at fastsætte bachelorlofter under nødvendig hensyntagen til overholdelse af kandidatlofter. Bacheloruddannelser, der

tidligere havde ledighedsbaseret dimensionering, blev derfor blevet ændret til AAU-fastsat adgangsbegrænsning fra 2021.

AFGANG FRA LEDIGHED

Ledigheden falder generelt med tiden efter dimission, da flere og flere finder job. Aalborg Universitets placering sammenlignet med de øvrige universiteter kommer af, at der gennemsnitlig er en relativt stor andel (knap 40 pct.), der er ledige i 1. kvartal. AAU formår ikke at indhente de øvrige universiteter i de kommende 7 kvartaler, jf. figur 10.

Figur 10. Afgang fra ledighed, færdiguddannede kandidater, dimittendårgang 2022

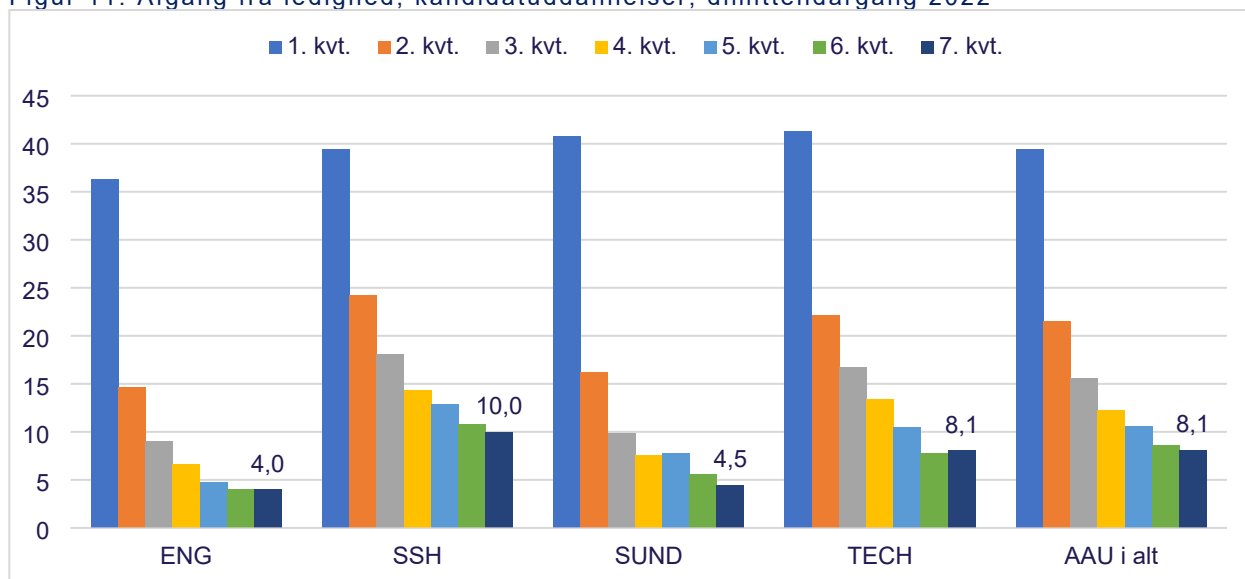


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Som nævnt ovenfor er knap 40 pct. af kandidaterne fra AAU berørt af ledighed i det første kvartal efter dimission. Den største andel findes blandt kandidater fra Det Tekniske Fakultet for IT og Design, jf. figur 11.

Figur 11. Afgang fra ledighed, kandidatuddannelser, dimittendårgang 2022

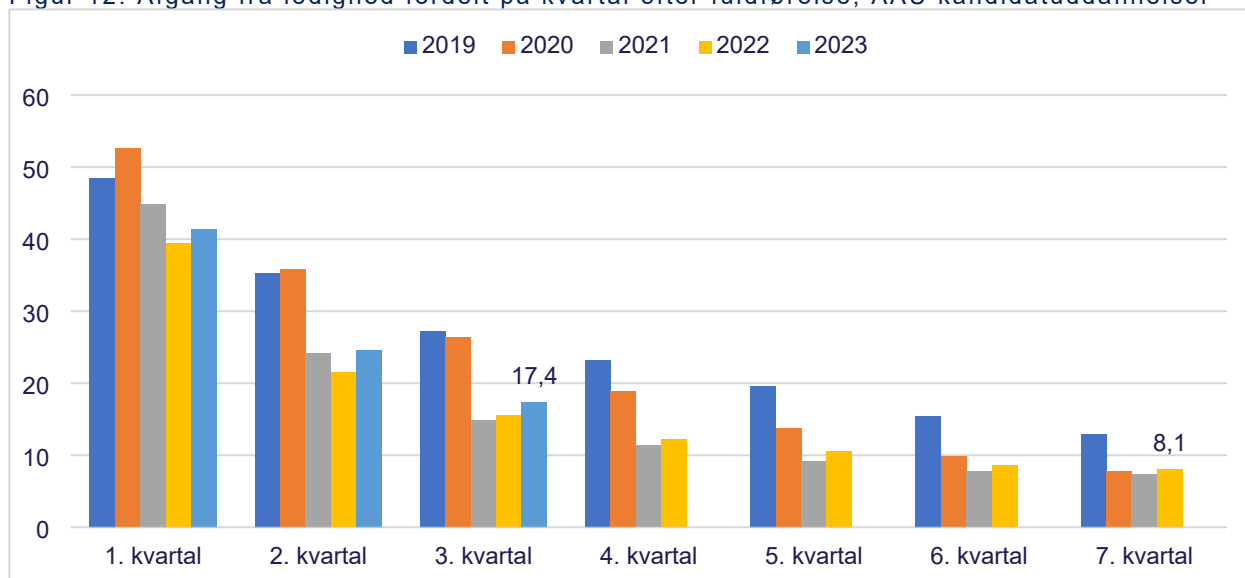


Anm.: Ledighedsgrad opgjort på antal kvartaler efter dimission.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger.

Der foreligger pt. ledighedsdata for årgang 2023 til og med 3. kvartal efter fuldførelse. Disse data viser bl.a., at ledighedsgraden opgjort i 3. kvartal efter dimission for fuldførte kandidater fra AAU i 2023 er steget lidt efter et markant fald for dimittendårgang 2021, jf. figur 12.

Figur 12. Afgang fra ledighed fordelt på kvartal efter fuldførelse, AAU kandidatuddannelser



Anm.: Ledighedsgrad opgjort på kvartaler efter dimission.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

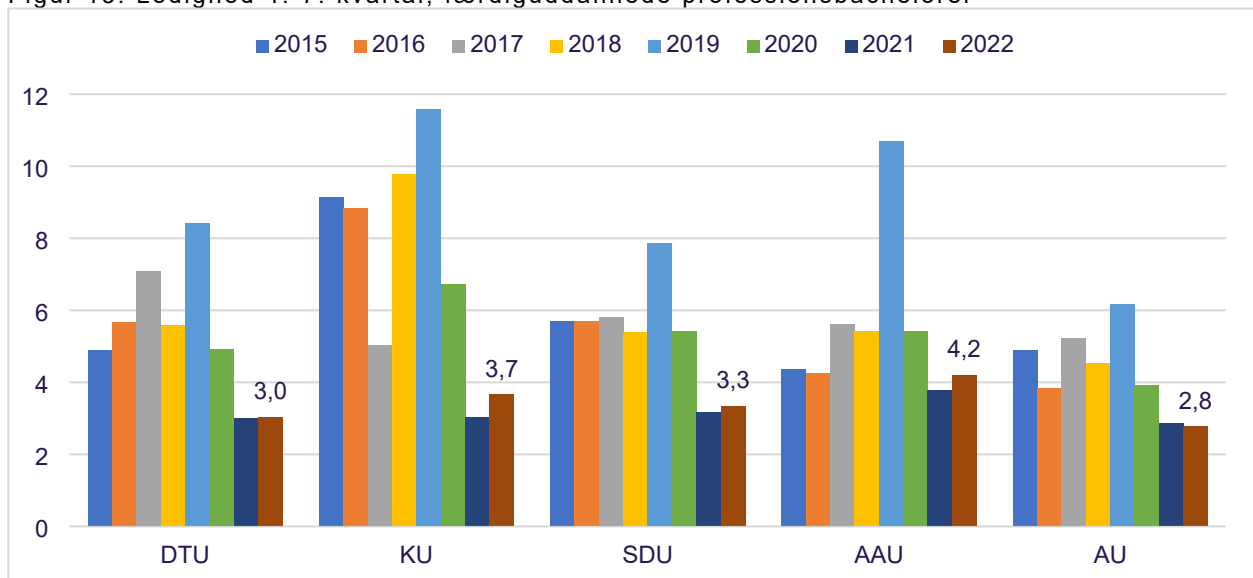
LAVERE LEDIGHED BLANDT PROFESSIONSBACHELORERNE

Flere danske universiteter udbyder professionsbachelor. I 2022 dimitterede i alt godt 2.200 professionsbachelor fra et dansk universitet. Heraf dimitterede omkring 70 pct. fra DTU og

AU, mens AAU tegner sig for knap 10%, jf. udtræk fra Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus.

Ledigheden blandt færdiguddannede professionsbachelorere fra AAU er steget fra 3,8 pct. for dimittendårgang 2021 til 4,2 pct. for årgang 2022. Sammenlignet med de øvrige universiteter ligger ledigheden blandt AAU's professionsbachelorere for dimittendårgang 2022 højest, jf. figur 13.

Figur 13. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede professionsbachelorere

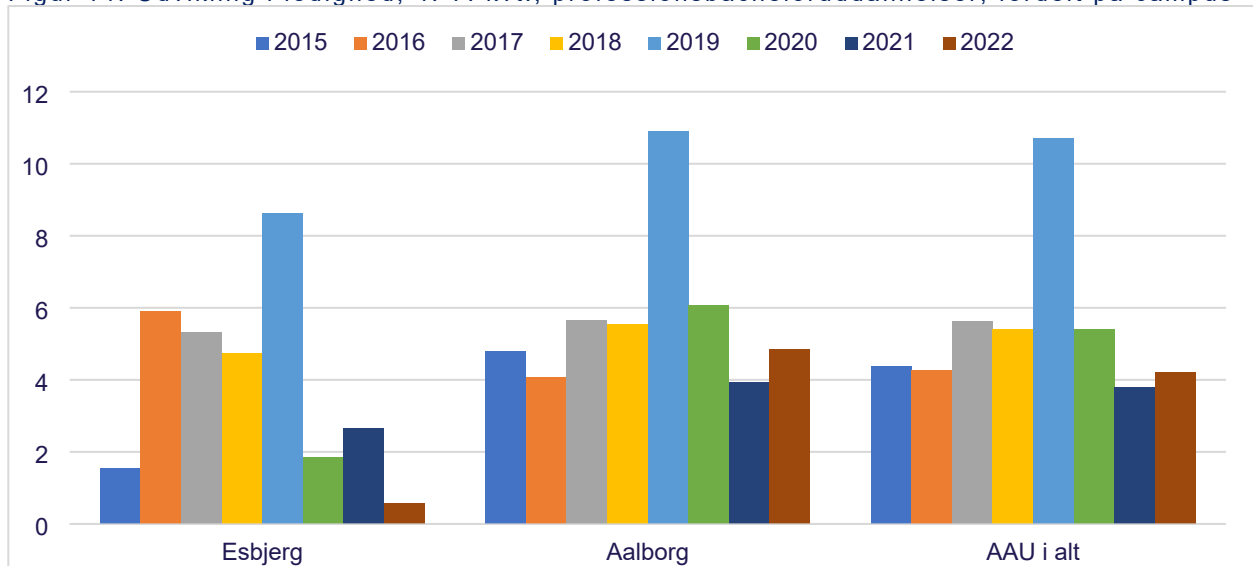


Anm.: Vedrører alene dimittender fra professionsbacheloruddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte dimittender i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Udviklingen i ledigheden for AAU afspejler i høj grad ledigheden blandt socialrådgiverne, som er steget fra 3,7 pct. i 2021 til 5,5 pct. i 2022. Dimittender fra socialrådgiveruddannelsen udgjorde godt halvdelen af de færdiguddannede professionsbachelorere fra AAU i 2022 (114 dimittender).

Ledigheden blandt dimittender fra professionsbacheloruddannelserne ligger for dimittendårgang 2022 lavere ved Campus Esbjerg end ved Campus Aalborg, jf. figur 14.

Figur 14. Udvikling i ledighed, 4.-7. kvrt., professionsbacheloruddannelser, fordelt på campus



Anm.: Vedrører alene dimittender fra professionsbacheloruddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6. Udviklingen i ledigheden for campus Esbjerg skal ses i lyset af et begrænset antal dimittender, hvilket øger sandsynligheden for større udsving i data.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Stigningen i ledigheden for Campus Aalborg skyldes hovedsageligt udviklingen i ledigheden blandt socialrådgiverne.

Blandt professionsbachelorerne fra dimittendårgang 2022 var ledighedsgraden 19,2 pct. i 1. kvartal efter dimission. Og i 3. kvartal var den faldet til 5,6 pct. Dette er altså et noget andet billede end afgangsraten fra ledighed blandt dimittenderne fra AAU's kandidatuddannelser. For dimittendårgang 2023 er ledighedsgraden i 1. og 3. kvartal hhv. 19,1 pct. og 5,5 pct., jf. data fra Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus.

STATUS IFT GRÆNSEVÆRDIER – LEDIGHED

39 ud af 110 kandidatuddannelser med opgjorte nøgletal har en ledighedsgrad blandt dimittenderne, der placerer uddannelsen inden for de røde grænseværdier fastlagt i kvalitetssystemet, jf. tabel 2.

Tabel 2. Grænseværdier og status for gennemsnitlig ledighed i 4.-7. kvartal, årgang 2022

	Rødt	Gult	Grønt	Status, 2022	Røde	Gule	I alt
<i>Pct.</i>							
ENG				4,6			
Kandidatuddannelser				4,8	10	2	32
- SAMF	> 8,2	6,8-8,2	< 6,8	8,5	1	0	1
- TEK	> 8,8	7,4-8,8	< 7,4	3,7	6	2	25
- NAT	> 12,6	10,5-12,6	< 10,5	12,3	3	0	6
Professionsbachelor				2,7	1	0	8
- TEK	> 6,1	5,1-6,1	< 5,1	2,7	1	0	8
SSH				11,6			
Kandidatuddannelser				12,0	12	4	41
- HUM	> 23,5	19,6-23,5	< 19,6	16,9	5	2	23
- SAMF	> 8,2	6,8-8,2	< 6,8	9,1	7	2	17
- TEK	> 8,8	7,4-8,8	< 7,4	**	0	0	1
Professionsbachelor				5,5	0	0	1
- SAMF	> 10,5	8,7-10,5	< 8,7	5,5	0	0	1
SUND				6,3			
Kandidatuddannelser				6,3	4	0	7
- SUND	> 5,2	4,3-5,2	< 4,3	5,4	3	0	4
- TEK	> 8,8	7,4-8,8	< 7,4	10,1*	0	0	1
- NAT	> 12,6	10,5-12,6	< 10,5	7,0	1	0	2
TECH				9,8			
Kandidatuddannelser				9,9	13	3	30
- TEK	> 8,8	7,4-8,8	< 7,4	8,4	9	2	21
- NAT	> 12,6	10,5-12,6	< 10,5	13,8	4	1	9
Professionsbachelor				0,9			
- TEK	> 6,1	5,1-6,1	< 5,1	0,9	0	1	1
Kandidatuddannelser				9,9	39	9	110
Professionsbachelor				4,2	1	1	10
I alt				9,5	41	10	120

Anm.: Opgjort på hovedområdeniveau indenfor fakultetet. For uddannelser med mindst 10 dimittender i 2022 er den gennemsnitlige ledighedsgrad for 4.-7. kvartal sammenholdt med grænseværdierne. For uddannelser med færre end 10 dimittender er ledighedsgraden beregnet som gennemsnit for de seneste tre dimittendårgange. Dette gennemsnit er sammenholdt med grænseværdierne. I ledighedsgrader opgjort på fakulteter/hovedområder indgår data vedrørende 2022-dimittender for alle uddannelser. *Inkl. idrætsteknologi, som dog ikke indgår med farvemarkering, da uddannelsen er lukket. **Ikke opgjort pga. et lavt antal dimittender.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger ift. ledighedsgrader, AAU, QlikView (rapporten Datapakke 2024) ift. grænseværdier.

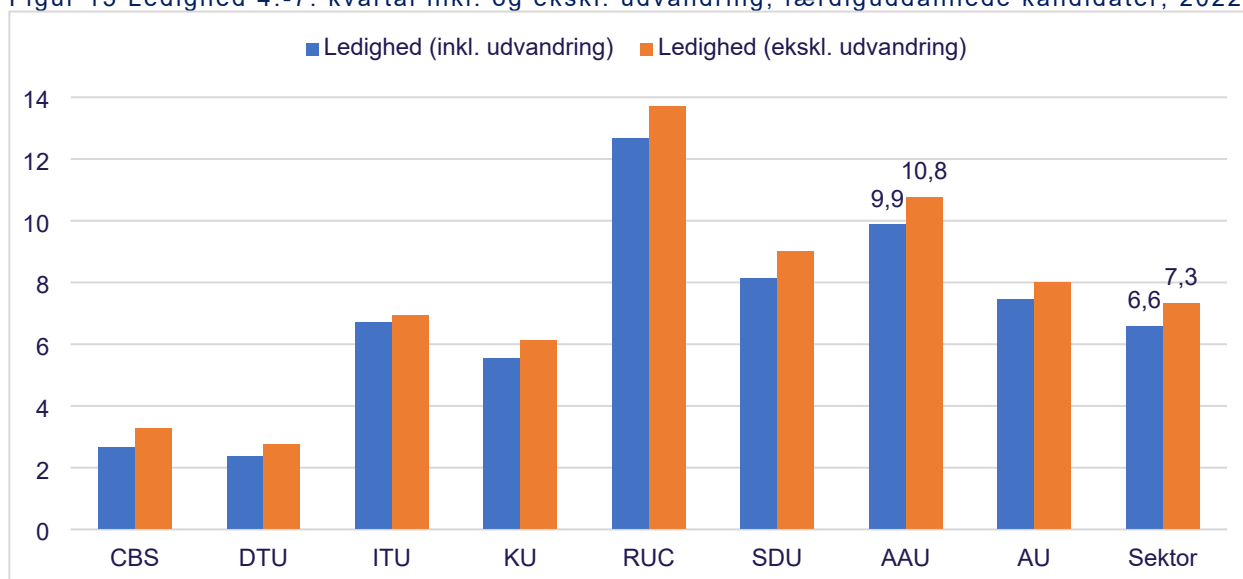
OPGØRELSE AF LEDIGHED I DIMENSIONERINGSMODELLEN

UFM indførte i 2014 den ledighedsbaserede dimensionering, som sætter loft over uddannelser med markant og systematisk overledighed.

Modellen tager udgangspunkt i beregning af bruttoledigheden for årgange af dimittender målt i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse. Med virkning fra 2021 er der sket en justering i tilgangen til opgørelse af ledighed i dimensioneringsmodellen. Således tages der fremadrettet udgangspunkt i den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal for dimittender, som fortsat har bopæl i Danmark (dvs. udvandrede udelades fra populationen). Disse data adskiller sig fra ledighedsdata i regi af AAU's kvalitetssystem og dermed opgørelse af ledighed i dette notat, hvor der indgår ledighedsgrader for alle dimittender (uanset bopæl).

For AAU samlet set øger det for dimittendårgang 2022 den gennemsnitlige ledighedsgrad med 0,9 pct. point, når ledigheden opgøres ekskl. udvandrede dimittender. Der er tale om en større stigning end for sektoren som helhed, hvor ledigheden stiger med 0,7 pct. point, jf. figur 15.

Figur 15 Ledighed 4.-7. kvartal inkl. og ekskl. udvandring, færdiguddannede kandidater, 2022

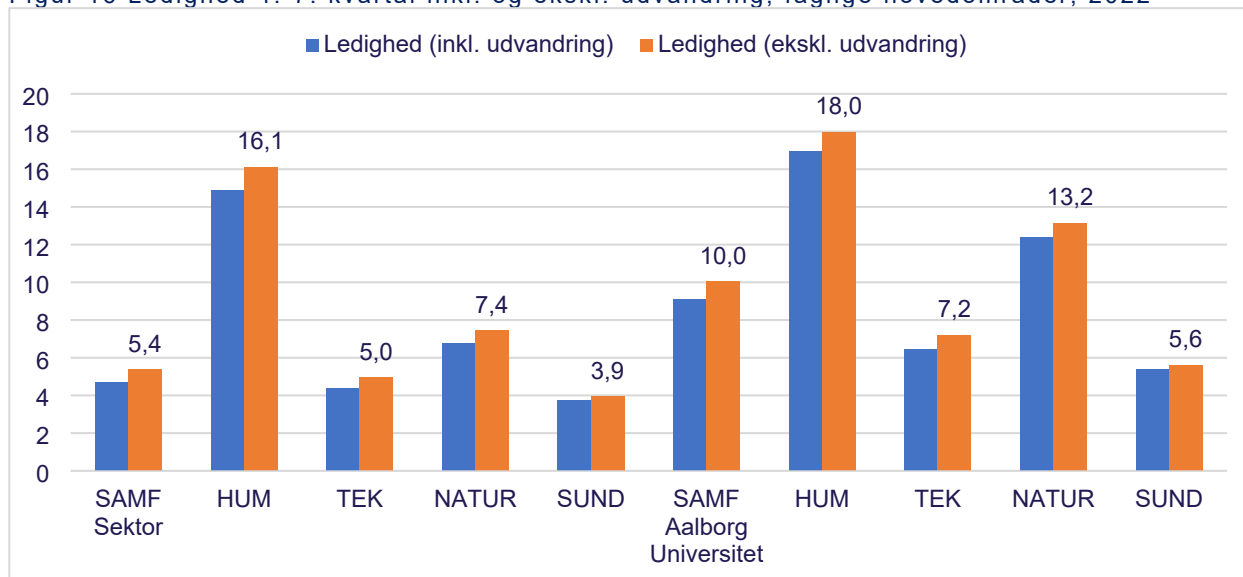


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Opgjort på faglige hovedområder har AAU højere ledighedsgrader ekskl. udvandring på alle hovedområder, jf. figur 16.

Figur 16 Ledighed 4.-7. kvartal inkl. og ekskl. udvandring, faglige hovedområder, 2022



Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

For sektoren som helhed er forskellen mellem ledighedsgraden inkl. udvandrede og ledighedsgraden ekskl. udvandrede størst for det humanistiske hovedområde. Det samme gør sig gældende på AAU, hvor forskellen i ledighedsgraden for henholdsvis inkl. og ekskl. udvandring dog er mindre end på sektorplan.

NYUDDANNEDES OVERGANG TIL BESKÆFTIGELSE

I AAU's kvalitetssystem overvåges udviklingen i ledigheden opgjort i 4.-7. kvartal efter dimission. I bevillingssystemet, som trådte i kraft i 2019, indgår et resultattilskud, som opgøres på baggrund af færdiggørelse og beskæftigelse. Der foreligger for dette nøgletal pt. kun data for dimittendårgang 2020 som den nyeste, hvormed data altså er ældre end ledighedsdata, der blev præsenteret i de forudgående afsnit.

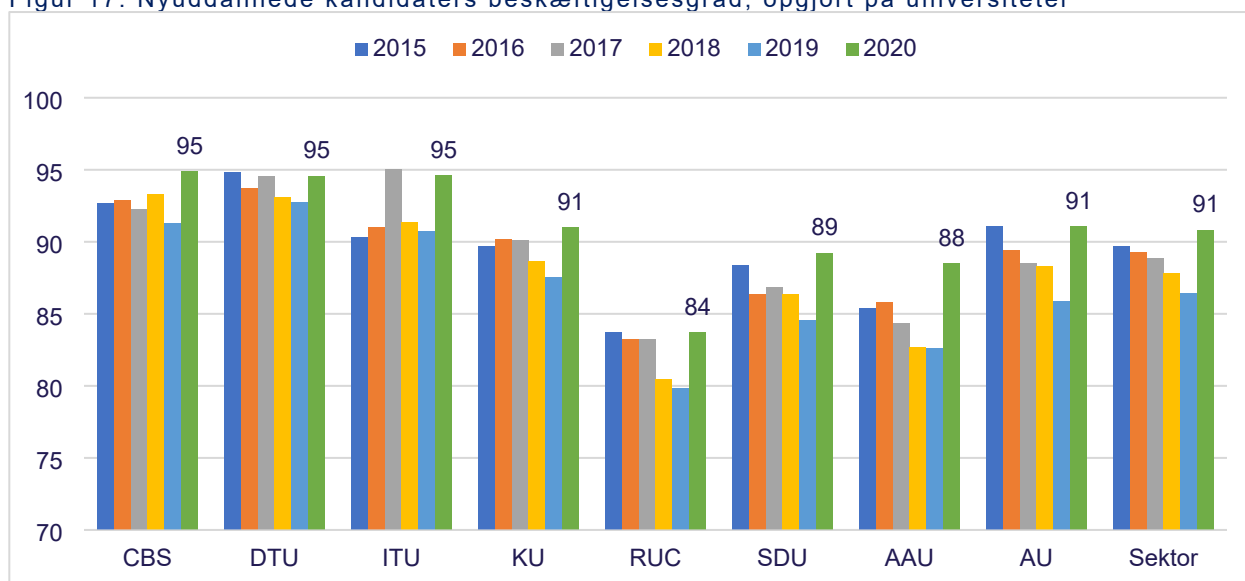
I dette afsnit belyses beskæftigelsesgrader for dimittender fra kandidatuddannelser og professionsbacheloruddannelser hver for sig. Det bemærkes i denne forbindelse, at resultattilskud i bevillingsreformen opgøres for alle videregående uddannelser samlet set.

Ifølge aftalen om et nyt bevillingssystem skal nyuddannede med en videregående uddannelse have en beskæftigelse (opgjort i 12. til 23. måned), der mindst er på niveau med den generelle beskæftigelse for befolkningen i den erhvervsaktive alder korrigeret for konjunktur. Hvis beskæftigelsen er lavere, modtager institutionerne gradvist et mindre beløb af resultattilskuddet.

Den generelle beskæftigelsesgrad ligger aktuelt på 96 pct. AAU's samlede beskæftigelsesgrad ligger ca. 13 pct. lavere, og AAU ville i 2024 opnå 50 pct. af det mulige beskæftigelsestilskud, hvis der ikke var indført en midlertidig suspendering.¹

Hvis alene 2020-dimittender fra kandidatuddannelserne betragtes ligger beskæftigelsesgraden for AAU på 88,5 pct. Kun RUC har en lavere beskæftigelsesgrad efter denne opgørelse, jf. figur 17.

Figur 17. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjort på universiteter



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Årstal henviser til dimittendårgang. Opgørelsen omfatter nyuddannede, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder, at nyuddannede, som er under videreuddannelse, er udvandet eller er uden for arbejdsstyrken, ikke indgår i opgørelsen. Personer, som overgår til ph.d.-uddannelse, opgøres som beskæftigede. Opgørelsen er baseret på Arbejdsmarkedsregnskabet i Danmarks Statistik.

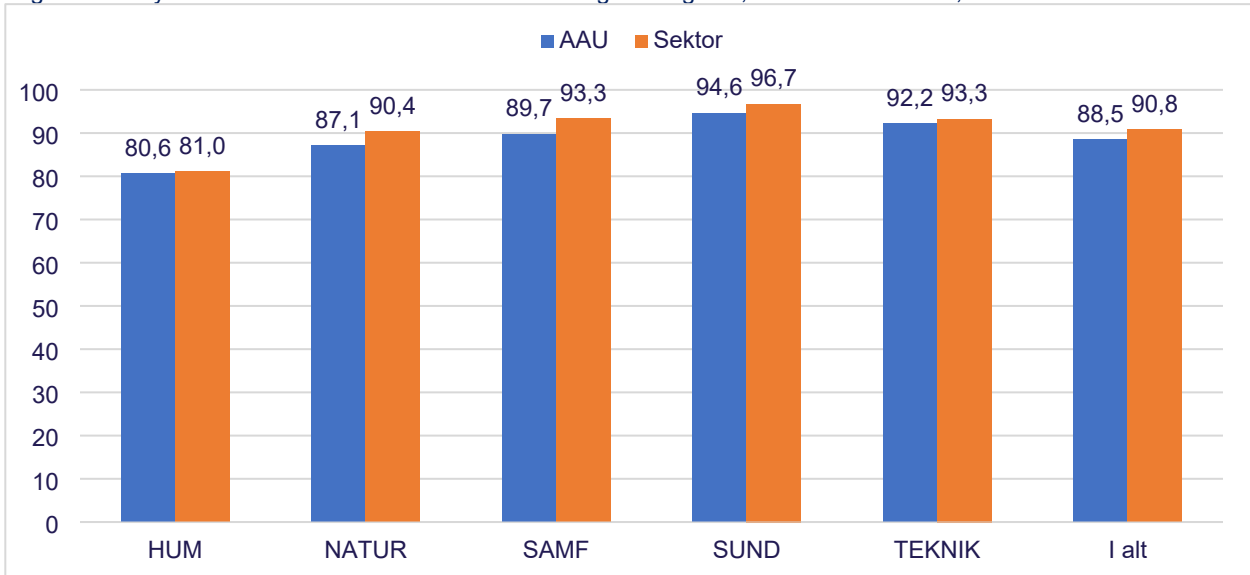
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

Beskæftigelsesgraden er steget for sektoren som helhed for 2020-dimittender sammenlignet med 2019-dimittender. AAU har for de samme dimittendårgange haft en større stigning i beskæftigelsesgraden end sektoren.

Opgjort på hovedområder har AAU generelt en lavere beskæftigelsesgrad end gennemsnittet for sektoren, jf. figur 18.

¹ Som følge af aftalen om flere studiepladser på de videregående uddannelser i lyset af COVID-19 beregnes der fuldt beskæftigelsestilskud for de dimittendårgange, hvis beskæftigelsesstatus på arbejdsmarkedet opgøres i årene 2020-2021 (dvs. dimittender fra 2018 og 2019). Det betyder, at der ydes fuldt beskæftigelsestilskud til alle institutioner i 2023 og 2024.

Figur 18. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, AAU vs. sektor, 2020

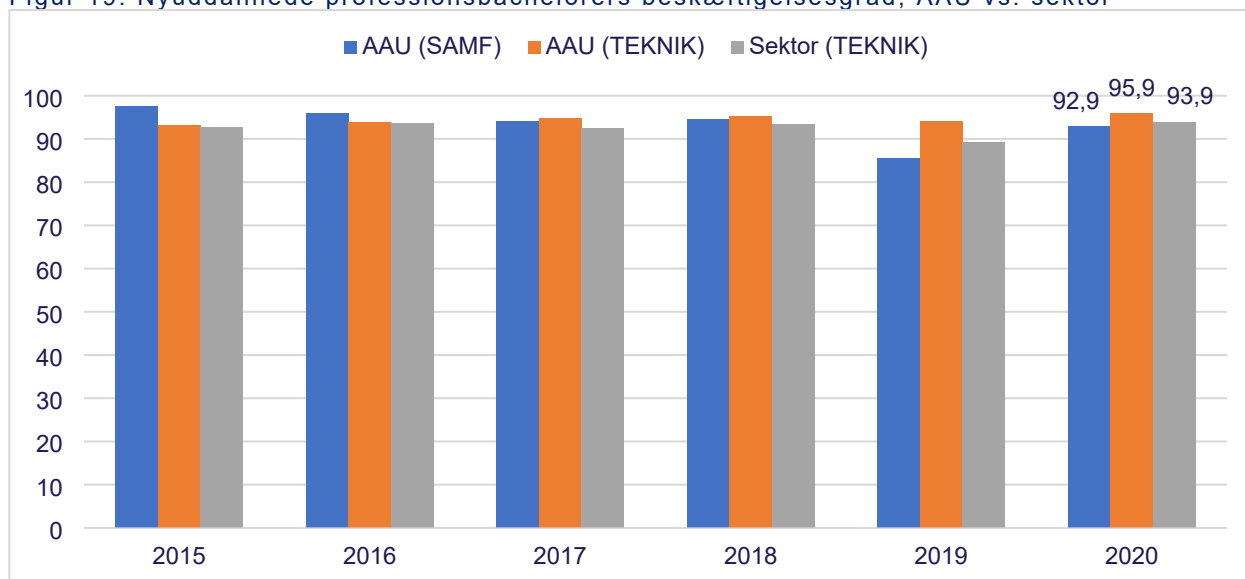


Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

Den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt AAU-kandidater inden for det humanistiske hovedområde (som udgør 23 pct. af det samlede antal AAU-kandidater) indebærer, at beskæftigelsesgraden for de humanistiske kandidater ligger under gennemsnittet for AAU. Beskæftigelsesgraden for naturvidenskabelige kandidater ligger også under AAU-gennemsnittet, mens alle de øvrige hovedområder har en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad, der ligger over gennemsnittet for AAU's kandidater i alt.

AAU har som det eneste universitet dimittender fra professionsbacheloruddannelser på det samfundsvidenskabelige hovedområde (socialrådgiveruddannelsen), hvor de øvrige universiteter primært har på det tekniske hovedområde. Beskæftigelsesgraden for socialrådgiverne fra AAU er efter et dyk for 2019-dimittender steget for 2020-dimittender. For AAU's diplomingeniører fra det tekniske hovedområde har beskæftigelsesgraden de seneste fem år ligget over niveauet for dimittender fra de tekniske professionsbacheloruddannelser på sektorniveau (alene professionsbachelor uddannet fra universiteterne indgår), jf. figur 19.

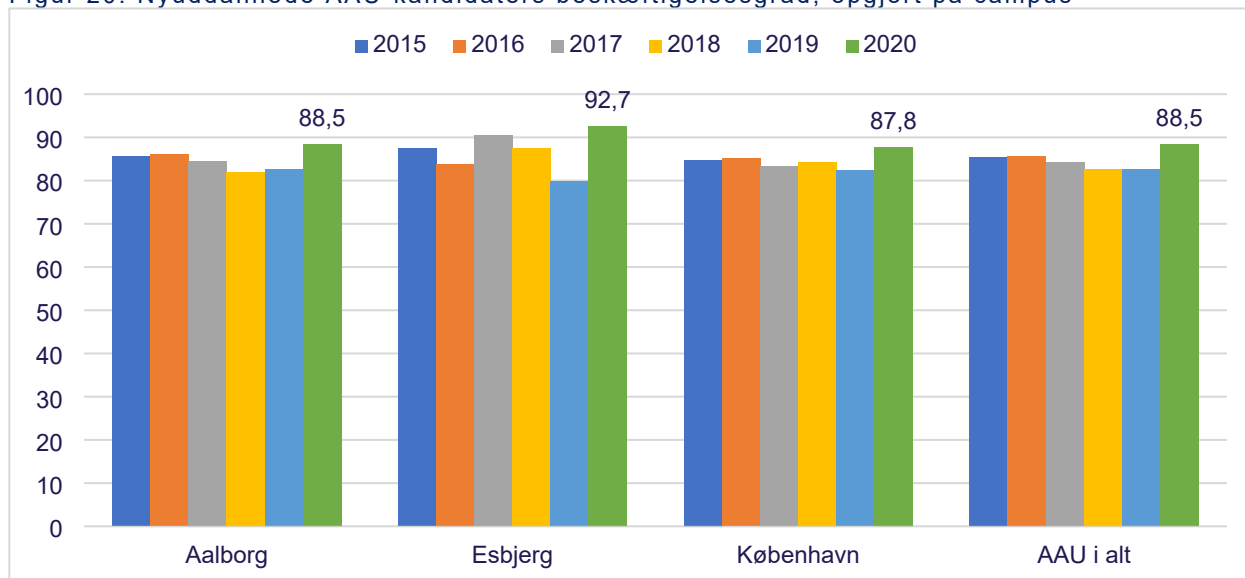
Figur 19. Nyuddannede professionsbachelorers beskæftigelsesgrad, AAU vs. sektor



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

For AAU's kandidater fra 2020 er beskæftigelsen godt 4 pct. point højere for kandidater fra Campus Esbjerg end gennemsnittet for AAU samlet set, jf. figur 20.

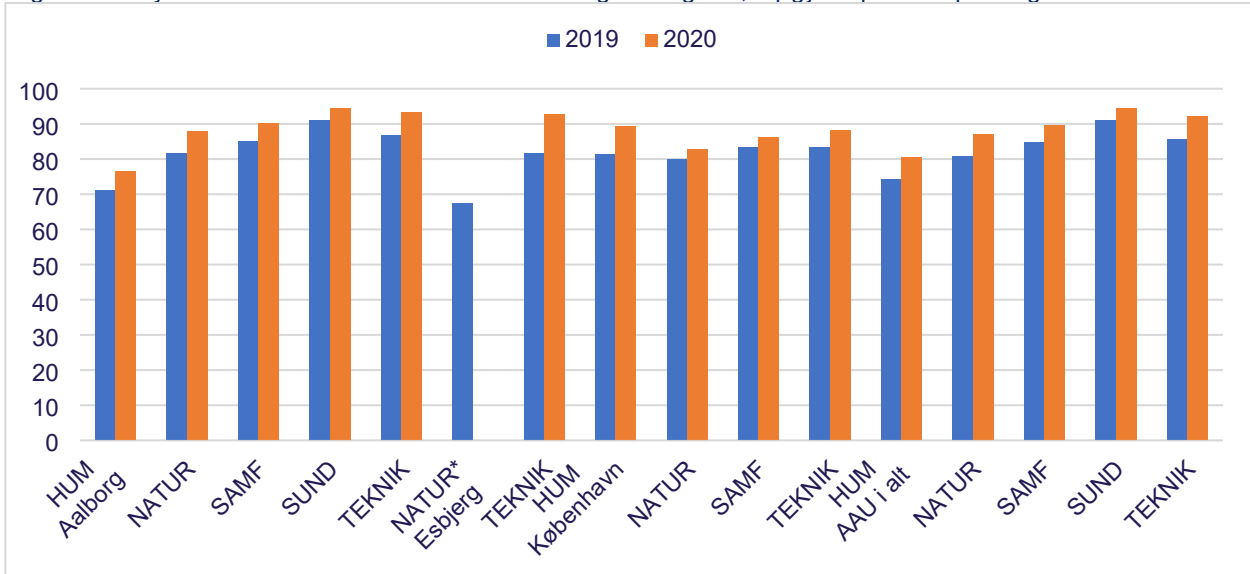
Figur 20. Nyuddannede AAU-kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjort på campus



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

Der har på alle campusser været en stigning i beskæftigelsesgraden fra 2019 til 2020. Dette er som følge af en positiv udvikling i beskæftigelsen blandt dimittender inden for alle faglige hovedområder, jf. figur 21.

Figur 21. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjort på campus og hovedområde

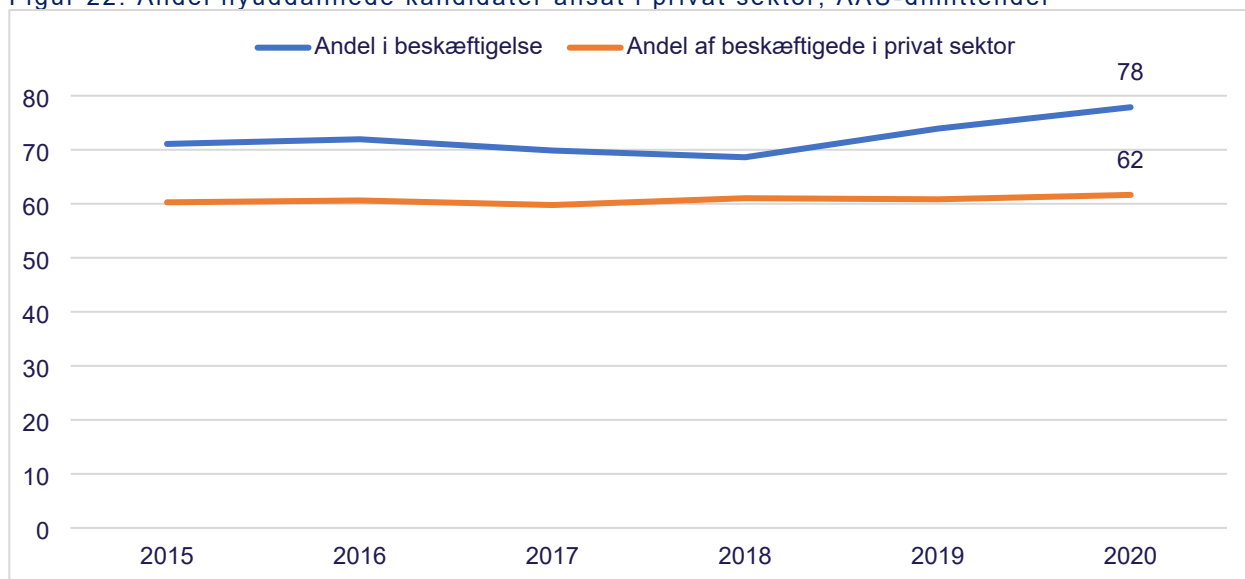


Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. *Beskæftigelsesgrad for det naturvidenskabelige hovedområde i Esbjerg er baseret på 9 dimittender i 2019, mens der i 2020 har været så få dimittender, at beskæftigelsesgraden ikke bliver opgjort. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

ANDEL BESKÆFTIGEDE I DEN PRIVATE SEKTOR

Opgjort i antal hoveder er 78 pct. af AAU's 2020-kandidater i beskæftigelse 23 måneder efter dimission. Ud af dem, der er i beskæftigelse, er godt seks ud af ti ansat i den private sektor. Denne andel har været forholdsvis stabil over en årrække, jf. figur 22.

Figur 22. Andel nyuddannede kandidater ansat i privat sektor, AAU-dimittender

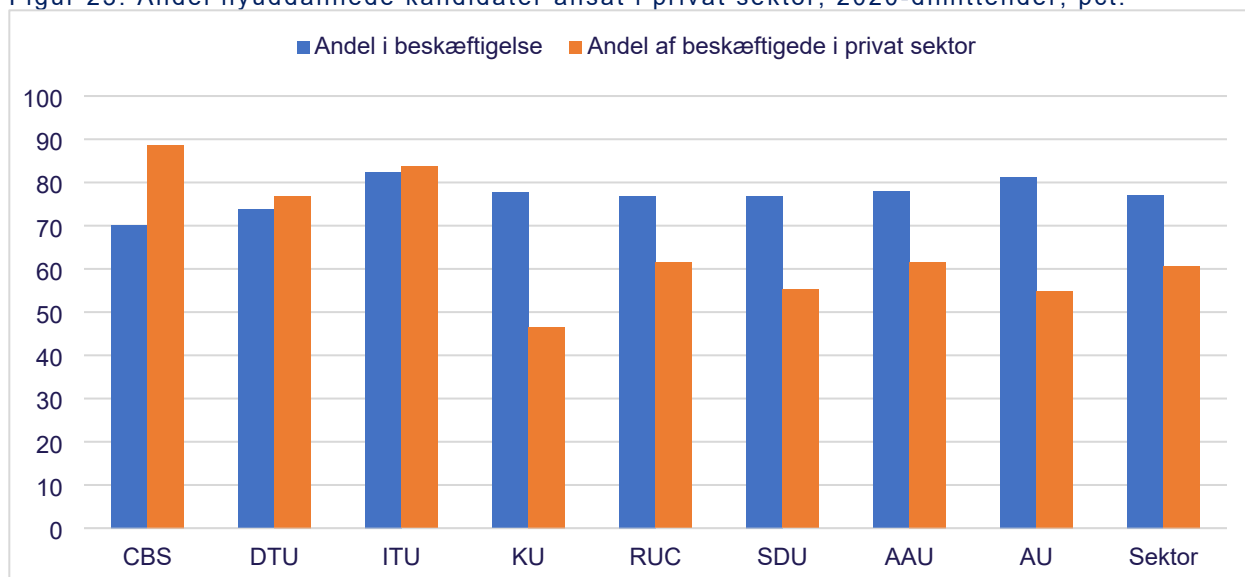


Anm.: Andel i beskæftigede er andel af fuldførte, der er i beskæftigelse 23 måneder efter fuldført uddannelser. Modsat forudgående figurer med beskæftigelsesgrad indgår dimittender uden for arbejdsstyrken dermed også i grundlaget.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

Der er stor forskel på tværs af universiteterne ift. om det typisk er på det private eller det offentlige arbejdsmarked, de nyuddannede finder job. CBS og ITU har de største andele af beskæftigede kandidatdimittender, som er ansat i den private sektor. Dernæst følger DTU og AAU. KU, AU og SDU uddanner i højere grad til den offentlige sektor, jf. figur 23.

Figur 23. Andel nyuddannede kandidater ansat i privat sektor, 2020-dimittender, pct.

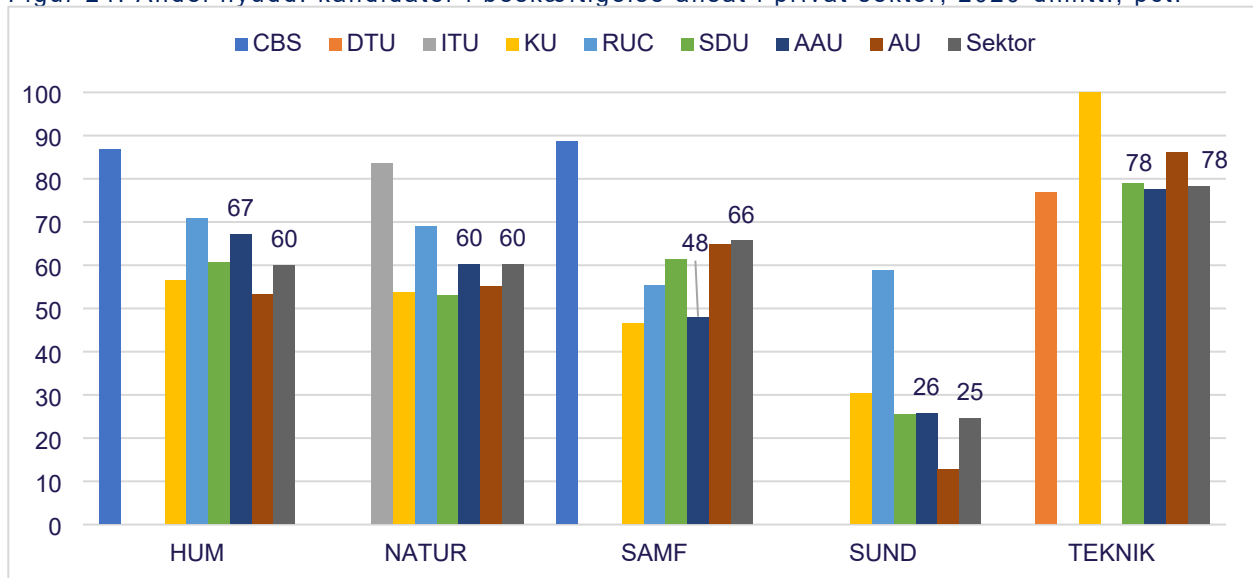


Anm.: Andel i beskæftigelse er andel af fuldførte, der er i beskæftigelse 23 måneder efter fuldført uddannelser. Modsat forudgående figurer med beskæftigelsesgrad indgår dimittender uden for arbejdsstyrken dermed også i grundlaget.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

Andelen af de beskæftigede, der er ansat i den private sektor, varierer opgjort på hovedområde på tværs af universiteterne. AAU har i forhold til gennemsnittet for sektoren en relativ høj andel, der er ansat i den private sektor blandt beskæftigede dimittender på det humanistiske hovedområde, og en relativ lav andel på det samfundsvidenskabelige hovedområde, jf. figur 24.

Figur 24. Andel nyudd. kandidater i beskæftigelse ansat i privat sektor, 2020-dimitt., pct.



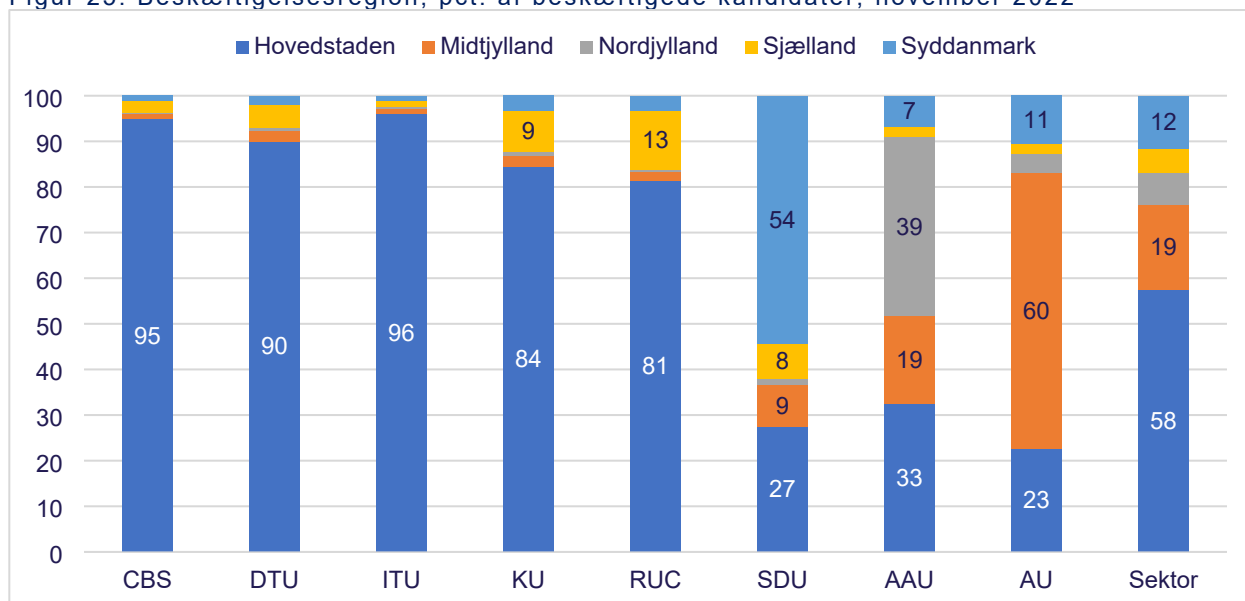
Anm.: Andel af beskæftigede 23 måneder efter fuldført uddannelser, der er ansat i den private sektor. Der er her set bort fra, hvor stor en andel af dimittenderne, der er i beskæftigelse.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

BESKÆFTIGELSESGEOMETERI FOR BESKÆFTIGEDE DIMITTENDER

Dimittender fra landets universiteter finder i høj grad job i den region, hvor universitetet hvorfra de færdiggjorde deres kandidatuddannelse er placeret. Omkring 95 pct. af dimittenderne fra CBS og ITU i perioden tre år op til november 2022, der var i beskæftigelse i november 2022, havde fundet job i Region Hovedstaden. Blandt dimittender fra Aarhus Universitet havde 60 pct. fundet job i Region Midtjylland, og 23 pct. havde fundet job i Region Hovedstaden, jf. figur 25.

Figur 25. Beskæftigelsesregion, pct. af beskæftigede kandidater, november 2022

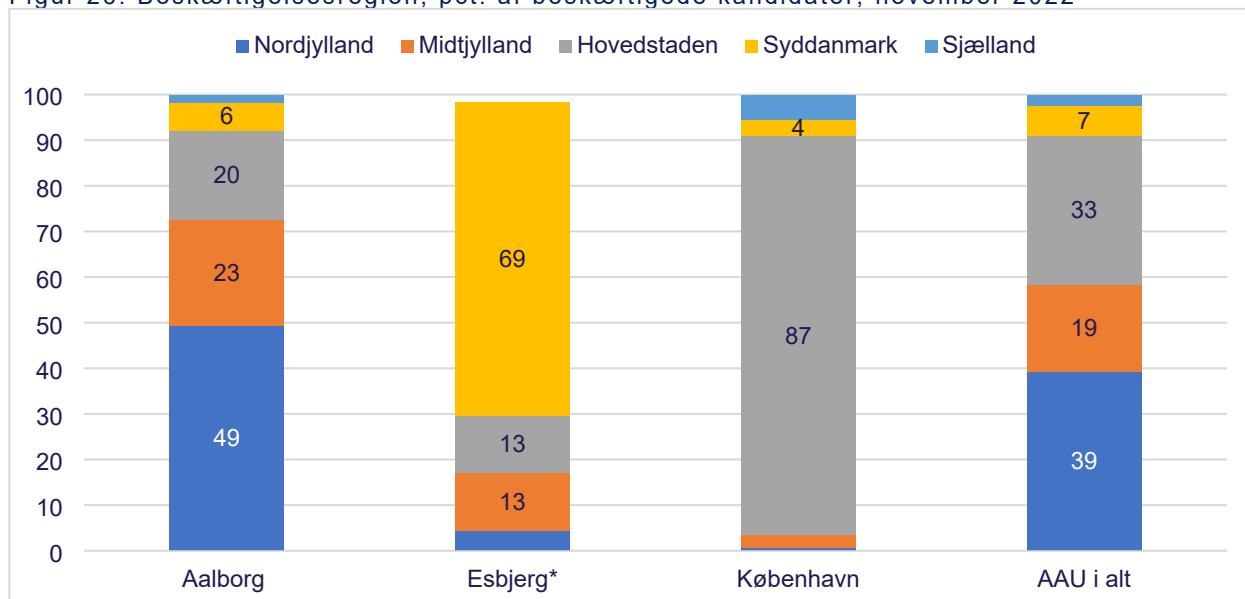


Anm.: Fordeling på beskæftigelsesregion af kandidater, der er dimitterede i tre år op til november 2022, og som er i beskæftigelse på dette tidspunkt.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (AMR_BUA).

Dimittender fra Aalborg Universitet, der er i beskæftigelse, synes at sprede sig lidt mere på tværs af regionerne end dimittender fra flere af de øvrige universiteter. Det kan afspejle jobmulighederne i Region Nordjylland men også AAU's geografiske placering af campus i både Aalborg, Esbjerg og København. Halvdelen af de dimittender fra Campus Aalborg, der er i beskæftigelse, finder job i Region Nordjylland. Knap en fjerdedel rykker lidt sydpå til Region Midtjylland, og 20 pct. er rykket til Region Hovedstaden, jf. figur 26.

Figur 26. Beskæftigelsesregion, pct. af beskæftigede kandidater, november 2022



Anm.: Fordeling på beskæftigelsesregion af kandidater, der er dimitterede i tre år op til november 2022 og som er i beskæftigelse på dette tidspunkt. * Den resterende andel er beskæftiget i Region Sjælland.

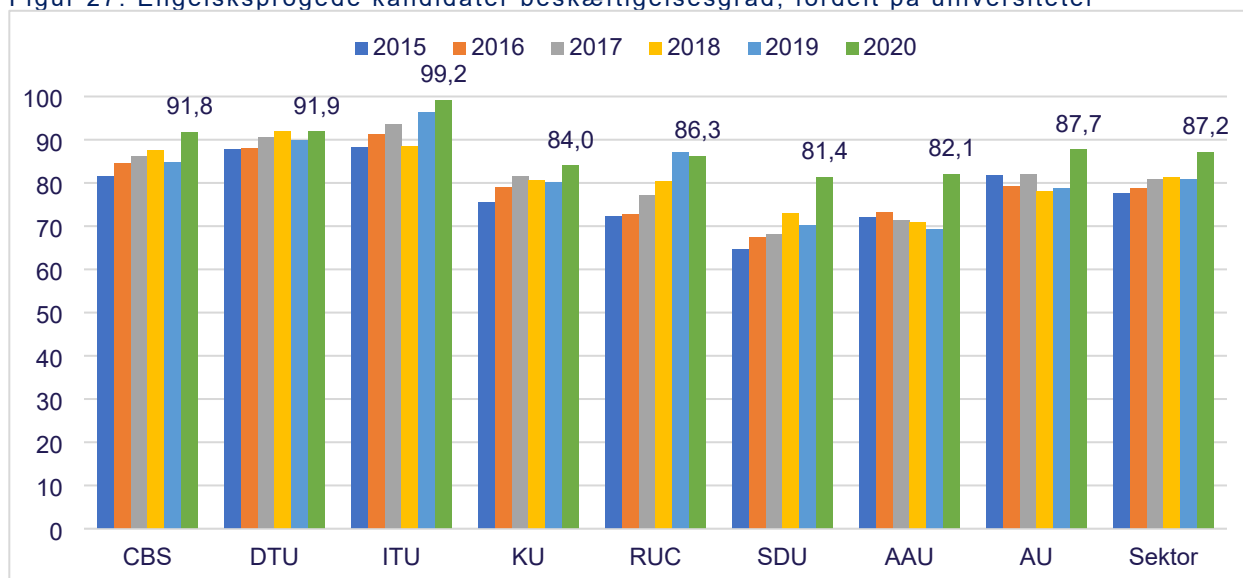
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (AMR_BUA).

BESKÆFTIGESGRADER FOR ENGELSKSPROGEDE DIMITTENDER

I den seneste [politiske aftale om reduktion af engelsksprogede videregående uddannelser](#) (juni 2021) fremgår det, at man vil følge udviklingen i beskæftigelsen for engelsksprogede dimittender med henblik på at styrke beskæftigelsen til gavn for danske virksomheder og dansk økonomi. Derfor indføres fra 2025 en årlig beskæftigelsesbonus til de institutioner, som øger beskæftigelsen for de engelsksprogede dimittender.

Sammenlignet med dimittender fra de øvrige universiteter i Danmark har kandidater fra AAU en lavere beskæftigelsesgrad, jf. figur 17. Samme tendens ser man for engelsksprogede dimittender. Her er den generelle beskæftigelsesgrad (opgjort som andel af arbejdsstyrken) for dimittendåret 2019 82,1 pct for AAU, mens sektorgennemsnittet er 87,2 pct. beskæftigelsesgraden ha dog nærmet sig sektorgennemsnittet det seneste år, jf. figur 27.

Figur 27. Engelsksprogede kandidater beskæftigelsesgrad, fordelt på universiteter



Anm: Inkluderer kun dimittender fra kandidatuddannelser. Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Årstal henviser til dimittendårgang. Opgørelsen omfatter nyuddannede, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder, at nyuddannede, som er under videreuddannelse, er uadvandret eller er uden for arbejdsstyrken, ikke indgår i opgørelsen. Personer, som overgår til ph.d.-uddannelse, opgøres som beskæftigede. Tællingsenheden er dage i primær tilstand. Det indebærer, at samme person kun kan have én tilstand i relation til arbejdsmarkedet pr. dag. Opgørelsen er baseret på Arbejdsmarkedsregnskabet i Danmarks Statistik.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk).

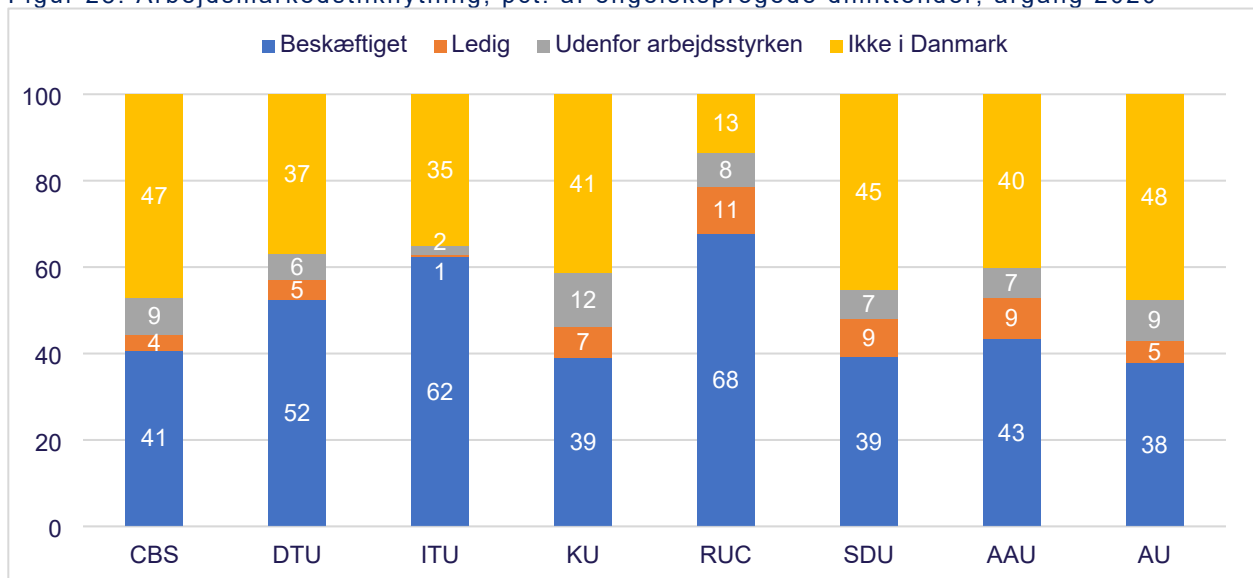
For sektoren som helhed har beskæftigelsesgraden for engelsksprogede kandidatdimittender været stigende for den seneste dimittendårgang. På institutionsniveau er der relativt stor variation, og RUC har som eneste institution ikke oplevet en stigning.

Udenlandske studerende (herunder engelsksprogede studerende) leverer et vigtigt bidrag til det danske samfund, da de er med til at internationalisere uddannelserne og skabe et mere mangfoldigt studiemiljø i deres studietid i Danmark. De studerendes bidrag til samfundet kan dog øges, hvis engelsksprogede studerende i højere grad end i dag bliver i Danmark efter endt uddannelse og finder job i Danmark.

Når man belyser engelsksprogede dimittenders tilknytning til det danske arbejdsmarked, er det derfor nødvendigt også at belyse, hvor stor en andel af dimittenderne, der bliver i Danmark – og ikke blot hvor stor en andel, af de dimittender, der står til rådighed, der er i beskæftigelse.

Samlet set er 43 pct. af AAU's engelsksprogede dimittender i beskæftigelse i 12.-23 måned efter kandidatuddannelsens afslutning, mens 40 pct. har forladt Danmark. Til sammenligning er gennemsnitligt 44 pct. i beskæftigelse for sektoren som helhed, jf. figur 28.

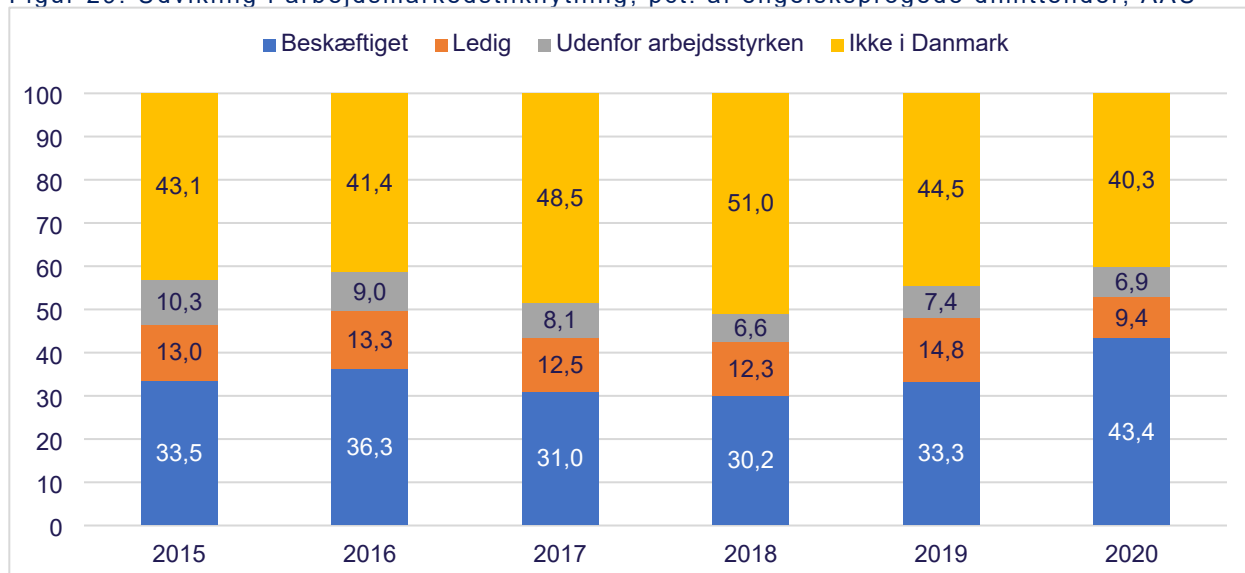
Figur 28. Arbejdsmarkedstilknytning, pct. af engelsksprogede dimittender, årgang 2020



Anm: Inkluderer alene dimittender fra kandidatuddannelser. Arbejdsmarkedsstatus er opgjort i 12.-23. måned efter fuldførelse og beregnet som andel af alle engelsksprogede dimittender. Årstal angiver fuldførelsesår. Opgørelsen baserer sig på en timenorm på 37 timer om ugen og opgør tilknytning til arbejdsmarkedet i fuldtidspersoner. Det indebærer, at samme person kan have mere end én tilstand i relation til arbejdsmarkedet.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk) og egne beregninger.

Andelen af engelsksprogede AAU-dimittender i beskæftigelse i 12.-23. måned efter fuldførelse af kandidatuddannelsen har været stigende fra 33,3 pct. for dimittendårgang 2019 til 43,4 pct. for dimittendårgang 2020. I samme periode har en faldende andel af de engelsksprogede kandidatdimittender forladt Danmark, jf. figur 29.

Figur 29. Udvikling i arbejdsmarkedstilknøytning, pct. af engelsksprogede dimittender, AAU



Anm: Inkluderer alene dimittender fra kandidatuddannelser. Arbejdsmarkedsstatus er opgjort i 12.-23. måned efter fuldførelse og beregnet som andel af alle engelsksprogede dimittender. Årstal angiver fuldførelsesår. Opgørelsen baserer sig på en timenorm på 37 timer om ugen og opgør tilknytning til arbejdsmarkedet i fuldtidspersoner. Det indebærer, at samme person kan have mere end én tilstand i relation til arbejdsmarkedet.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevBesk) og egne beregninger.

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2025-409-00620

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Drøftelse af konsekvenserne af kandidatreformen for AAU og Nordjylland

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen bliver orienteret om og drøfter kandidatreformen.

Bilag

Bilag 1: Præsentation.

Sagsfremstilling

Arbejdet i Kandidatudvalget er nu afsluttet, og der er lavet en politisk tillægsaftale til reformen af universitetsuddannelserne. Arbejdet skrider planmæssigt frem, men der er stadig mange dele af reformen, der endnu ikke er fastlagt politisk og lovgivningsmæssigt.

På mødet præsenterer Per Michael Johansen de overordnede rammer i den politiske aftale og de foreløbige bud på konsekvenser for AAU og Nordjylland.

Kommunikation

Udover i bestyrelsen orienteres der løbende om kandidatreformen i diverse fora på AAU. Der orienteres på direktionsmøder, i Det Strategiske Uddannelsesråd, i HSU, på Institutledermøder og på Studieleder- og studienævnsformandsmøder. Orientering til alle medarbejdere sker løbende gennem Update artikler. Derudover har prorektor afholdt spørgetimer for alle medarbejdere i forbindelse med kandidatudvalgets delafrapportering og endelige afrapportering.

Sagsbehandler(e)

Lisa Krogh Christensen, likc@adm.aau.dk, 10501, Rektorsekretariatet

6. februar 2025



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2024-012-00388

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 26. februar 2025

Eventuelt

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager listen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Oversigt over punkter kommende bestyrelsesmøder.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

11. februar 2025



Liste over punkter til kommende bestyrelsesmøder

Onsdag den 9. april 2025

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 1-2025
- Godkendelse og underskrivelse af Deloitte's rapportering vedrørende revision af årsrapport 2023
- Godkendelse og underskrivelse af årsrapport 2024
- Orientering om periodeopfølgning 3-2024
- Drøftelse og godkendelse af ny vedtægt for AAU
- Strategisk drøftelse AAU Esbjerg
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid

Onsdag den 25. juni 2025

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 2-2025
- Strategisk drøftelse
- Orientering om periodeopfølgning 1-2025
- Godkendelse af AAU's investeringspolitik juni 2024 – juni 2027 (hvert tredje år. Næste gang i 2027)
- Godkendelse af AAU's strategi for finansiel risikostyring juni 2024 – juni 2027 (hvert tredje år. Næste gang i 2027)
- Udpegning af bestyrelsesmedlemmer til Udpegningsudvalget
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid

Onsdag den 3. september 2025

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden

- Godkendelse af referat fra møde 3-2025
- Strategisk drøftelse
- Status på økonomi
- Godkendelse af AAU's niveau for egenkapital (drøftes i ulige år)
- AAU benchmark med sektoren
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid

Mandag og tirsdag den 27. og 28. oktober 2025 (med direktionen mandag)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 4-2025
- Strategisk drøftelse
- Orientering om periodeopfølgning 2-2025
- Drøftelse af kompetencekrav til nye eksterne bestyrelsesmedlemmer samt bestyrelsesformand
- Status på strategi- og handleplaner (i rektors orientering)
- Institutionsberetning på kvalitetsområdet (aflægges i lige år)
- Drøftelse af aktuelle emner ift. studiemiljø (aflægges i lige år)
- Notat "Strategisk uddannelsesdata" (rektors orientering)
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Bestyrelsens egen tid

Onsdag den 17. december 2025

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 5-2025
- Strategisk drøftelse
- Status på Viden for verden 2022-2026
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2025
- Behandling af budget 2026
- Status og fokuseret drøftelse ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid
- *Bestyrelsesmedlemmer får en julegave*