



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9100 Aalborg

Telefon: 9940 9940  
Email: aau@aau.dk

Dato: 14. november 2019

BT/ug

Sagsnr.: 2019-012-00129

Referat af  
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 4-19, 22.10.2019

	Til stede	Afbud
<b>EKSTERNE MEDLEMMER:</b>		
Lene Espersen (formand)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (LRE) (næstformand)	X	
Grimur Lund (GL)*	X	
Ulla Tofte (UT)	X	
Stener Kvinnsland (SK)	X	
André Rogaczewski (AR)		X
<b>INTERNE VIP-MEDLEMMER:</b>		
Marie Jull Sørensen (MJS)	X	
Peter Axel Nielsen (PAN)	X	
<b>INTERNT TAP-MEDLEM:</b>		
Jane Bjerregaard Rasmussen (JAB)	X	
<b>INTERNE STUDENTERMEDLEMMER:</b>		
Simon Mæng Tjørnehøj (SMT)	X	
Christian Juel Nicolajsen (CJN)	X	
<b>FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET:</b>		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Inger Askehave (prorektor)	X	
Antonino Castrone (universitetsdirektør)	X	

\* Grimur Lund deltog i punkterne 10-13.

Mødet begyndte kl.: 09.00  
Mødet sluttede kl.: 15.00  
Referent: Bettina Thomsen / Ulla Gjølring  
Næste ordinære møde: 19.12.2019

*Økonomidirektør Morten Winterberg deltog i punkterne 4, 5 og 6. Dekan Lars Hvilsted Rasmussen, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet samt specialkonsulent Tina Strandvig, HR afdelingen deltog i punkterne 7 og 8. Chefkonsulent Helle Thomsen, Studiereserve vice deltog i punkt 13.*

## 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsordenens punkt 2 udgik, idet nyt eksternt bestyrelsesmedlem, André Rogaczewski, var forhindret i at deltage i mødet.

Rektor orienterede om, at han har trukket sin ansøgning til NTNU. Derfor udgik punkt 10b ligeledes af dagsordenen.

Dagsordenen blev godkendt.

## 2. Velkommen til nyt eksternt bestyrelsesmedlem inkl. præsentationsrunde

---

Punktet udgik.

## 3. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 3-19, den 25. juni 2019

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 3-19, den 25. juni 2019

Referatet blev godkendt.

## 4. Orientering om periodeopfølgning 2-2019

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) 2. periodeopfølgning 2019

Bilag C) Præsentation vedr. periodeopfølgning 2-2019

Økonomidirektøren orienterede om periodeopfølgning 2-2019. Periodens overskud på 35,4 mio. kr. afviger positivt med 41,6 mio. kr. i forhold til rebudgettet. Afvigelsen skyldes hovedsageligt færre indtægter på tilskudsfinansierede områder og tilsvarende færre forbrugsomkostninger samt en afvigelse i Fælles Service primært som følge af øgede indtægter på finansielle poster.

Årsestimatet viser et forventet underskud på 13,6 mio. kr. mod et budgetteret underskud på 32 mio. kr. bl.a. begrundet i en positiv afvigelse på finansielle poster, et større statstilskud som følge af, at der er realiseret flere STÅ end budgetteret samt en større negativ afvigelse på de tilskudsfinansierede områder.

Bestyrelsen spurgte ind til afviklingen af tilskudsfinansierede projekter. Rektor oplyste, at der er fokus på det, men at nedgangen skyldes, at der på grund af afskedigelserne er nedlagt uddannelser og forskningsområder, ligesom der er forskere, der som følge af ændringerne er flyttet til SDU og har taget deres bevillinger med. Det vil alt andet lige medføre en nedgang i aktiviteten.

Der er sket en reduktion i antallet af medarbejdere på 149 svarende til 4,1 %. Økonomidirektøren oplyste, at den endelige effekt af afskedigelserne først vil kunne ses i 3. periode, da ikke alle afskedigede medarbejdere var fratrådt ved udgangen af periode 2. Da bestyrelsen var opmærksom på den negative udvikling i antallet af adjunkter og dermed var bekymrede for pipeline, blev det aftalt, at bestyrelsen på decembermødet orienteres om personaleudviklingen fordelt på stillingsbetegnelser og hovedområder og sammenholdt med de budgetterede stillinger for 2020.

Bestyrelsen drøftede hjemtag af eksterne midler. Hjemtaget af nye bevillinger ligger pr. dags dato på index 143 sammenlignet med samme tid i 2019. Rektor fremhævede, at det ikke kan forventes, at de statslige tilskud stiger, hvorfor det er vigtigt at fokusere på hjemtag af private midler. I den forbindelse arbejdes der med øget understøttelse af HUM og SAMF i arbejdet med at hjemtage eksterne midler. Der er som led i *Viden for verden* udarbejdet en ny funding- og forskningsstrategi, og der er igangsat en lang række initiativer, herunder ansættelse af nye fundraisere med baggrund fra HUM og SAMF, øget fokus på den tværdisciplinære forskning og øget dialog med Innovationsfon-

den samt ansættelse af lokale fundraisere i samtlige institutter mv. SAMF har etableret et nyt system med dialogbaseret kontakt til fondene og øget fokus på yngre forskeres hjemtag. Der ses allerede en positiv effekt heraf.

Bestyrelsen ønskede en benchmark i forhold til de øvrige universiteter i forhold til hjemtag af eksterne midler opdelt på kilder og relateret til universiteternes størrelser.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

## **5. Orientering om hensættelser i forbindelse med ny ferielov (LUKKET PUNKT)**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

## **6. Drøftelse af principper for niveauet af AAU's egenkapital, herunder indarbejdelse af A. P. Møller-donationen**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Notat om universitetets egenkapital, herunder forslag til nyt princip for egenkapitalens størrelse

Formanden indledte med at oplyse, at drøftelsen af principper for AAU's egenkapital tager udgangspunkt i universitetets bevilling fra A. P. Møller Fonden til AAU Science and Innovation Hub. Donationen har dannet baggrund for en drøftelse af, om universitetet skal anvende en mere fleksibel model for egenkapitalen. Når AAU Science and Innovation Hub bygges, skal donationen indskrives på balancen, hvorved egenkapitalen vil vokse. Med det nuværende soliditetsprincip for størrelsen af den bundne egenkapital vil kravet til den bundne egenkapital tilsvarende øges. Det foreslås, at donationen, uanset valg af princip for egenkapitalen, ikke bør medgå til hverken opgørelse eller opfyldelse af egenkapitalkravet.

Bestyrelsen drøftede fordelene ved et indtægtsprincip sammenholdt med en risikostyret model, som anvendes af CBS. Økonomidirektøren oplyste, at indtægtsprincippet medfører, at et fald i de eksterne indtægter vil medføre et tilsvarende fald i kravet til den bundne egenkapital, samt at stigende indtægter vil medføre, at den bundne egenkapital øges. Den indtægtsbaserede model kan ligeledes afspejles i fakulteternes egenkapital. Formanden fremhævede endvidere, at valget af model ikke polstrer universitetet anderledes. Med indtægtsprincippet får universitetet dog mere tid til at træffe de rigtige beslutninger i nedgangstider.

Bestyrelsen fulgte indstillingen, således at niveauet for den bundne egenkapital fra 2020 overgår til et indtægtsprincip og fremadrettet skal svare til 8,5 % af de eksterne indtægter i regnskabsåret. Modellen og niveauet drøftes i bestyrelsen hvert andet år.

## **7. Status på ligestilling og diversitet**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet på AAU

Bilag C) Præsentation vedr. status på indsatser i ULD

Dekan og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet, Lars Hvilsted Rasmussen, orienterede om AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.

Handleplanen består af 5 indsatsområder med 27 handlinger, hvoraf 12 er udvalgt til implementering i 2019. Dekanen gennemgik handlingerne og orienterede bl.a. om analysering af stillingsopslag, et arrangement for kvinder i forskning, mentorprogram for yngre forskere samt om arbejdet med work-life balance. Bestyrelsesformanden påpegede, at universitetet generelt bør have fokus på work-life balance – såvel i et ligestillingsperspektiv som i forhold til at forebygge stress.

Ifølge dekanen er der behov for en kulturændring i forhold til ligestilling og diversitet, hvilket kræver øget dialog på fakulteter og institutter samt i relevante fora, herunder bestyrelse, direktion, samarbejdsudvalg, institutråd mv. Udvalget har udarbejdet en vejledning til, hvordan det kan gribes an. Det er væsentligt, at ledelsen går forrest, og for at opnå effekt skal debatten i høj grad foregå på institutterne.

Der gennemføres en evaluering af indsatserne. Dekanen fremhævede, at evalueringen ikke rettes mod måltal men mere i retning af, om indsatserne har en effekt i organisationen, hvilket det allerede tyder på.

Bestyrelsen takkede for gennemgangen og roste, at arbejdet med ligestilling er flyttet fra et overordnet niveau til konkrete handlinger. Bestyrelsen opfordrede til, at det private erhvervsliv og evt. kommuner og regioner inviteres til at høre om, hvordan AAU arbejder med ligestilling og diversitet.

## **8. Politik for kønssammensætning i AAU's ledelse**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Politik for kønssammensætning i AAU's ledelse

Bilag C) Forudsætninger for realisering af politikens måltal

Bilag D) Præsentation vedr. politik for kønssammensætning i AAU's ledelse

Dekan og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet, Lars Hvilsted Rasmussen, orienterede bestyrelsen om udkastet til politik for kønssammensætning i AAU's ledelse. Der opstilles ikke måltal for bestyrelsens sammensætning, idet reglerne om udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer medfører, at universitetet ikke kan påvirke kønssammensætningen af bestyrelsen. Kønssammensætningen i bestyrelsen er dog indarbejdet i reglerne for udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Den aktuelle sammensætning i universitetets ledelse på niveau 1, 2 og 3 er 79 % mænd og 21 % kvinder. Udvalget for Ligestilling og Diversitet foreslår en stigning i kvinder på 5 procentpoint i nuværende strategiperiode indtil 2021. Forslaget medfører en stigning i antallet af kvinder på ledelsesniveau 1-3 på 20 % og er udarbejdet på baggrund af viden om antallet af åremålsansættelser, der udløber i den pågældende periode. Bestyrelsen drøftede, hvorvidt målet er tilstrækkeligt ambitiøst. Der var enighed om, at der bør arbejdes med realistiske mål, og at der er tale om en kort periode. På den baggrund tilsluttede bestyrelsen sig målet. Prorektor påpegede, at det allerede nu er en vigtig opgave for dekanerne at overveje, hvem der potentielt kan være relevante kvindelige ansøgere til kommende institutlederstillinger.

Bestyrelsen godkendte politikken.

## **9. Status på implementering af AAU strategi 2016-2021 – *Viden for verden***

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Statusrapportering på implementering af indsatser i AAU Strategi 2016-21

Rektor orienterede om status på udvalgte punkter i implementeringen af *Viden for verden*.

På de tværvideenskabelige forskningsprojekter ses allerede de første resultater. Rektor fremhævede et projekt om migrationsstudier, som har opnået en EU-bevilling til oprettelse af et forskningscenter. Generelt har projekterne medført, at forskerne gennem samarbejdet har styrket de enkeltes forskningsområder.

Som et led i kvalitetssystemet skal der ske en løbende systematisk drøftelse af universitetets uddannelsesportefølje. Universitetet har for mange små uddannelser, og der sættes nu tryk på tilpasningen af udbuddet.

På efter- og videreuddannelsesområdet er der udarbejdet et udkast til en strategi med fokus på den overordnede retning og udvikling af området.

I forhold til internationalisering fremhævede rektor, at der har været udfordringer med at rekruttere professorer på fuld tid til strategiens Distinguished Professors Programme. Der ansættes i stedet 20 %-professorer. Rektor orienterede endvidere om, at International Staff Unit er blevet Fast Track-certificeret, hvilket betyder en hurtigere og smidigere sagsbehandling og hurtige jobstartmuligheder for nye internationale medarbejdere.

På digitaliseringsområdet arbejdes der med et forsknings- og uddannelsesspor og et administrativt spor. Det forløber planmæssigt på forsknings- og uddannelsessiden med investering i CLAUDIA med ekstra moduler til AI samt med deltagelse i den nationale DEIC-bestyrelse og i det skandinaviske 'regnecenter' i Finland. Der opleves udfordringer på det administrative spor, hvor universitetsdirektøren oplyste, at universitetet har rigtig mange administrative systemer, som ikke taler sammen. Det arbejdes der med at forbedre, ligesom universitetet kommer til at investere mere i nye administrative systemer i fremtiden. Rektor fremhævede videre, at der ikke er et fælles sprogbrug i forhold til, hvad digitalisering er. Det skal der arbejdes med i direktionen og i resten af organisationen.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning og roste det fremsendte overblik over indsatserne.

## **10. Orientering fra bestyrelsesformanden**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Ingen bemærkninger.

## **11. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering

Bilag C) Orientering om KOT og Kandidatoptaget 2019

Rektor orienterede om, at forhandlingerne vedr. Finanslov 2020 er forsinkede, og der er fortsat en del usikkerheder. Det er implementeret i finanslovsforslaget, at omprioreringsbidraget på 2 % bortfalder fra 2020, hvilket betyder ca. 24 mio. kr., som AAU ikke skal spare. Dog er der fortsat en stor usikkerhed i forhold til, om takst 1-forhøjelsen forlænges. Hvis forhøjelsen ikke fortsætter, vil det medføre et indtægtstab for AAU på ca. 37 mio. kr. og i sektoren på i alt 290 mio. kr. Direktionen har vurderet, at HUM og SAMF, som hovedsageligt rammes af denne eventuelle ændring, ikke kan bære det alene. Det er derfor besluttet, at der fra budget 2020 og to år frem indarbejdes en omfordelingsmodel mellem fakulteterne, som træder i kraft, såfremt forhøjelsen ikke forlænges.

En ny vurdering af statens ejendomme betyder større værdi af universiteternes bygninger og dermed en højere huslejeforpligtelse for det enkelte universitet. Der er i FFL2020 indarbejdet en model, således at huslejestigningen i 2020 er udgiftsneutral for det enkelte universitet. Der er dog en bekymring om, hvorvidt den relativt komplicerede model også på sigt vil holde universiteterne skadesløse.

Der pågår forhandlinger af forskningsreserven, og der lægges i den forbindelse fra regeringens side op til, at 1 mia. kr. i 2020 skal udmøntes til såkaldt grøn forskning. AAU har i den forbindelse udarbejdet et idékatalog til forskning i klimatiltag og grøn omstilling med eksempler på, hvad AAU kan bidrage med i forhold til grøn omstilling.

Rektor har i regi af Danske Universiteter været til møde med uddannelses- og forskningsministeren for at drøfte forskningsintegritet i kølvandet på sagen fra AU om konklusioner påvirket af interesseorganisationer, herunder hvordan man i fremtiden kan undgå tilsvarende sager. Danske Universiteter nedsætter et udvalg i regi af Danske Universiteter med deltagelse fra ministeriet. Udvalget skal arbejde med tiltag, der medvirker til at sikre mod lignende sager i fremtiden. Det er dog ikke forventningen, at sager helt kan undgås.

I forhold til det kommende SUND-byggeri er der indkommet et krav fra stadsarkitekten om teglfacade, hvilket forventes at fordyre byggeriet væsentligt med 15-17 mio. kr. Dialogen genoptages med kommunen, efter licitationen er afsluttet.

Rektor orienterede om Obama-besøget, som har været en stor oplevelse for både studerende og medarbejdere. Det blev foreslået, at deltagere ved et eventuelt tilsvarende arrangement i fremtiden forpligtes til at følge op på deltagelsen ved eksempelvis at skabe fora til kommunikation af pointerne til øvrige studerende og medarbejdere.

Der har været afholdt videnskabsmøde arrangeret i et samarbejde mellem AAU og DR. Mødet forløb tilfredsstillende, og håbet er, at arrangementet bliver en tilbagevendende begivenhed.

Ny uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen har besøgt AAU, hvor ministeren havde dialogmøde med studerende, blev præsenteret for forskningsområder og havde frokost med rektor, hvor der var mulighed for at præsentere AAU.

Rektor orienterede om, at professor Frede Blaabjerg, Institut for Energiteknik har modtaget den internationale anerkendte energipris "Global Energy Prize", og at professor MSO Morten Mattrup Smedskjær, Institut for Kemi og Biovidenskab har fået tildelt Grundfosprisen 2019.

Bestyrelsen spurgte ind til, om aflysningen af det nationale talentprogram får indvirkning på AAU's talentprogram. Det blev tydeliggjort, at AAU's talentprogram fortsætter som hidtil, da det nationale talentprogram var på uddannelsesområdet, mens AAU's talentprogram er for yngre forskere.

Prorektor orienterede om en mindre tilbagegang på bacheloroptaget, hvilket er forventeligt som følge af reduktionen i engelsksprogede uddannelser.

Bestyrelsen fremhævede en række fejl i bilaget vedr. KOT-optaget. Prorektor foreslog, at bilaget rettes op og tilføjes det samlede bachelor- og kandidatoptag, herunder med statistik over ind- og udgående studerende, opgørelse over antallet af internationale studerende samt opgørelse over antallet af optagede på ingeniøruddannelserne på Aarhus Universitet. Notatet opdateres og udsendes til bestyrelsen.

## **12. Status på dimittendledigheden og beskæftigelsesindsatsen**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Notat om ledighedsbaseret dimensionering og adgangsbegrænsning

Bilag C) Notat om ledighedsbaseret dimensionering af optag og AAU-fastsat adgangsbegrænsning

Bilag D) Præsentation vedr. status på dimittendledigheden og beskæftigelsesindsatsen

Prorektor orienterede om status på dimittendledigheden og beskæftigelsesindsatsen. Arbejdet med beskæftigelse er væsentligt for den enkelte dimittend, men har også indvirkning på universitetets uddannelsesindtægter og på dimensionering.

AAU har udfordringer med dimittendledigheden. Målt på 4.-7. kvartal efter dimission ligger de fleste universiteter på 5-11 %, mens AAU ligger på 15 %. Ledigheden er lavest på ENG og højest på

HUM. Alle uddannelser på HUM er dimensioneret eller adgangsbegrænset, men effekten heraf kan tidligst ses i 2020.

Prorektor orienterede om, hvordan der løbende arbejdes med ledighedstallene på alle niveauer i organisationen. Det væsentligste er, at der arbejdes med udviklingen i studienævn og på institutter, hvor ledighedstallene danner baggrund for beslutninger om adgangsbegrænsning og øvrige tiltag. Desuden arbejdes der med ledighedstal i aftagerpanelerne i forbindelse med uddannelsernes selv-evaluering.

Prorektor orienterede om en række indsatser på tværs af universitetet med fokus på bl.a. studierelevante studiejobs, studie- og karrierevejledning, projektsamarbejde med eksterne virksomheder samt fokus på kommunikation om fagene overfor såvel studerende og erhvervsliv. Prorektor fremhævede, at AAU Match arbejder målrettet med at matche virksomheder og studerende, ligesom der er et godt samarbejde med kommuner og region.

Bestyrelsen drøftede udfordringen med at få de studerende til at tage i praktikforløb. Bestyrelsen var positive over for et øget fokus på praktikforløb og virksomhedsorienteret projektarbejde. Det blev aftalt, at bestyrelsen til næste drøftelse om emnet præsenteres for konkrete udsagn fra studerende om, hvorfor de ikke vælger at tage et praktikforløb.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

### **13. Eventuelt**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til behandling på kommende møder

På decembermødet 2019 byder bestyrelsen velkommen til André Rogaczewski.

Bestyrelsen besluttede, at punkterne vedr. hhv. drøftelse af kvalitet i forskning, uddannelse og studiemiljø og status på revitalisering og implementering af PBL i alle uddannelser sættes på dagsordenen for februar mødet 2020. Der sættes et punkt på om arbejdsmiljø på junimødet 2020. PAN kommer som aftalt med en uddybning af punktets indhold.

Det blev endvidere besluttet, at bestyrelsen én gang årligt får en orientering om status på studiemiljøet og studiemiljørådets arbejde. Det sættes evt. på dagsordenen for junimødet.

Det blev desuden bemærket, at der var en datofejl på listen over kommende bestyrelsesmøder. Bestyrelsesmødet i april er flyttet fra den 16. april 2020 til den 15. april 2020 for at give rektor og bestyrelsesformand mulighed for at deltage i UFM's årlige Uddannelses- og Forskningsmøde i Kolding. Indkaldelsen er allerede opdateret i Outlook.