|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AALBORG UNIVERSITET****Bestyrelsesmøde: 2-2024, 8/4 2024****Pkt.: 3****Bilag: B**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Rektorsekretariatet**Fredrik Bajers Vej 7KPostboks 1599100 AalborgTelefon: 9940 9940E-mail: aau@aau.dk |

 |

Dato: 4. marts 2024 LTP/KVAS Sagsnr.: 2023-012-00364

Referat af

Aalborg Universitets bestyrelsesmøde 4. marts 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 Barbara Fraucke Jørgensen (TFJ) | 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.: 09.00

Mødet sluttede kl.: 15.30

Referent: Lise Thorup-Pedersen/Katrine Vasegaard

Næste ordinære møde: 08.04.2024

*Dekan for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet Rasmus Antoft deltog i punkt 8, Kommunikationschef Susse Maria Holst deltog i punkt 9, professor Thomas Ploug og lektor Roman Jurowetzki deltog i punkt 13.*

1. **Bestyrelsesformandens velkomst**

Formanden bød velkommen til mødet, hvor tre bestyrelsesmedlemmer deltog for første gang. Det drejer sig om lektor Thessa Barbara Fraucke Jørgensen fra Institut for Kommunikation og Psykologi; medicinstuderende på 6. semester Bertil Weis Jørgensen; og sustainability director hos COWI Randi Muff Christensen.

**2. Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt.

**3. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 18. december 2023**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat af bestyrelsens møde d. 18. december 2023

Referatet blev godkendt.

**4. Orientering fra bestyrelsesformanden**

Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om, at der er politisk interesse for de nye pladser til internationale studerende. AI og hvordan kunstig intelligens påvirker uddannelsesinstitutionerne drøftes i mange politiske kredse i øjeblikket. Der efterlyses konkrete eksempler på, hvordan universiteterne arbejder med AI, og hvad AI kan og skal bruges til i samfundet fremover.

Åbningen af forsvarsforliget og den danske satsning på udvikling af forsvarsteknologi er en strategisk mulighed for AAU, da universitetet har mange af de teknologier og kompetencer, som efterspørges. Derfor skal der arbejdes hurtigt og målrettet på konkret at vise politikerne og forsvaret, hvad AAU kan byde ind med og samarbejde om. Rektor bekræftede, at universitetet har stort fokus på potentialet i dual use teknologier ift. samarbejde med såvel forsvaret som virksomheder og allerede er i gang med en række projekter.

Digital Health er også et politisk relevant område, hvor AAU’s nye uddannelser har fået opmærksomhed.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

**5. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektoratets orientering til bestyrelsen

Bilag C) Notat om AAU’s budgetprincipper

Bilag D) Oversigt over AAU’s nuværende budgetprincipper

Bilag E) AAU’s bygningsbudget og interne huslejemodel

Rektor orienterede om status på arbejdet med kandidatreformen. Han forventer, at der træffes beslutning om dimensionering snarest, og at AAU ikke vil blive yderligere dimensioneret, da der allerede er dimensioneret på en lang række uddannelser. Modellen for erhvervskandidat drøftes fortsat, da der er udfordringer med reformøkonomien.

I forhold til budgetprincipperne forklarede rektor, at det nye i principperne er, at de gælder for alle niveauer i organisationen.

Som følge af det vedtagne genopretningsbudget forbedres egenkapitalen mere end forventet.

Den amerikanske ambassadør besøgte universitetet 27. februar, hvor han så udvalgte forskningsområder og havde en debat med de studerende.

Professor Mads Albertsen har fået tildelt Eliteforskprisen og fik på dagen meget omtale i de nationale medier.

Der er kommet et politiske udspil vedr. professionshøjskolerne, der bl.a. indeholder et forslag om at lade professionshøjskolerne udbyde professionsmasteruddannelser under kvalifikationsramme 7, dvs. som forskningsbaseret uddannelse. Det er ikke i universiteternes interesse, da det formentlig vil betyde, at de nationale forskningsmidler skal fordeles til flere institutioner.

Bestyrelsen drøftede, hvordan AAU skal forholde sig til udspillet. På den ene side er der behov for, at folk med professionsuddannelser kan videreuddanne sig. På den anden side vil forskningsbaserede uddannelser på professionshøjskolerne forudsætte opbygning af forskningsmiljøer, som vil komme til at konkurrere med universiteterne om de samme forskningsmidler, hvilket ikke er i hverken professionshøjskolernes, universiteternes eller Danmarks interesse. Bestyrelsen var enig om, at den rigtige tilgang til udspillet er at fortsætte det gode samarbejde med UCN.

Bestyrelsen fandt det positivt, at universitetet har fokus på at få flere kvinder på listen over de mest citerede forskere.

**6. Godkendelse af mødeplan 2025**

Mødeplanen for 2025 blev godkendt med en tilføjelse om, at der skal være et møde i august. Denne mødedato er nu fastsat til 3. september 2025.

Den samlede mødeplan ser dermed således ud:

* Onsdag den 26. februar 2025
* Onsdag den 9. april 2025
* Onsdag den 25. juni 2025
* Onsdag den 3. september 2025
* Onsdag den 29. og torsdag den 30. oktober 2025 (den 29. oktober med direktionen)
* Onsdag den 17. december 2025

På augustmødet skal der i dagsordenen lægges vægt på at give bestyrelsen mulighed for strategiske drøftelser af aktuelle emner.

**7. Udpegning af nyt internt bestyrelsesmedlem til AAU Indstillingsorgan**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsen besluttede at udpege Lene Horn som nyt internt bestyrelsesmedlem af AAU Indstillingsorgan.

**8. Temadrøftelse om SSH**

Bilag A) Præsentation

SSH-dekan Rasmus Antoft gennemgik den organisatoriske og strategiske udvikling, som SSH har gennemgået efter Humaniora og Samfundsvidenskab blev slået sammen til ét fakultet for to år siden. Sammenlægningen har alt i alt været en succes. De seks institutter har mange faglige fællesskaber, hvor SSH-profilen naturligt understøttes, og hvor visionen om, at SSH skal bidrage væsentligt til AAU’s missioner, realiseres. Samtidig har det været muligt at professionalisere den administrative understøttelse.

Der er nu behov for at arbejde fokuseret med at skabe mere synlighed om SSH. Der skal tiltrækkes flere EU-midler for at styrke forskningen. Der skal skabes endnu flere faglige synergier. Og samtidig skal kandidatreformen implementeres.

AAU Business School blev for år tilbage dannet for at styrke kvaliteten af både uddannelser og forskningsområder, sikre bedre implementering af PBL-modellen, øge integrationen mellem de erhvervsøkonomiske og tekniske områder, og for at styrke relationen til SMV’erne, ikke mindst i Nordjylland. Tidligere havde der desuden været problemer med at dække enkelte fagområder forskningsmæssigt, hvilket blev løst via international rekruttering eller via deltidsansættelser.

AAU Business School arbejder nu på at opnå international akkreditering og har medio februar indsendt 2. progress report mhp. institutionsbesøg senere i 2024. Rasmus Antoft vurderer, at AAU har en god chance for positiv akkreditering, da AAU nu lever op til kravet om en enstrenget ledelse, tydelig organisering og tilstrækkelig bred fagrække.

I forhold til EVU-området er SSH det førende fakultet på AAU. Dette ønsker SSH at styrke yderligere fremover, hvorfor der nu er etableret et samlet kontor for administrativ understøttelse af alle fakultetets EVU-aktiviteter, ligesom der forventes udbudt uddannelser på engelsk, da erhvervslivet efterspørger dem.

**Humaniora**

Efter bestyrelsens ønske præsenterede Rasmus Antoft de særlige udfordringer for Humaniora særskilt.

Fremskrivninger viser, at antallet af humaniorastuderende som konsekvens af dimensionering, faldende ungdomsårgange og manglende søgning vil falde frem mod 2030.

Forskerne på Humaniora oplever mange fordomme om, hvad Humaniora er, og hvad de forsker i. Realiteten er dog, at Humaniora på AAU i udpræget grad både direkte og indirekte via de studerende bidrager til udviklingen i private virksomheder og samfundet generelt, for Humaniora på AAU har fokus på tværfaglighed, relevans og nærhed til det omgivende samfund.

Humaniora på AAU har lukket/planlagt lukket en række uddannelse både i Aalborg og København. På sigt vil der derfor formentlig komme til at mangle humaniorakompetencer, ikke mindste i forhold til undervisning i den gymnasiale sektor i Nordjylland. Samtidig er der lav søgning til uddannelserne, som dermed er dyre at drive, så om der skal skæres yderligere ned på uddannelserne i gymnasiefagrækken, er en strategisk svær beslutning.

I forhold til lukning af uddannelser i København er der en særlig udfordring med at sikre, at de stærke forskningsmiljøer fastholdes på universitetet og bliver involveret i undervisningen. Der arbejdes på af finde modeller, som fungerer på hvert af de fire institutter, der stadig er repræsenteret i København.

Med lukningen af uddannelser og færre studerende er der opstået et endnu større pres end tidligere på Humanioras økonomi, hvor store uddannelser før kunne sikre overskud til at fastholde mindre uddannelser. Dette er ikke længere muligt, og selv en stor uddannelse som Psykologi kører nu med underskud pga. det lave taxameter.

**Rapporten Humaniora til tiden**

Rasmus Antoft har sammen med de andre danske humanioradekaner siddet i et udvalg under Danske Universiteter, hvor opgaven var et beskrive Humanioras udfordringer og foreslå mulige løsninger.

Udvalget har nu præsenteret deres rapport *Humaniora til tiden*, som kommer med en række anbefalinger om, hvordan man sikrer bæredygtige rammer for fastholdelse og udvikling af Humaniora i hele Danmark.

Bestyrelsen takkede dekanen for præsentationen og gav udtryk for, at de delte hans bekymring for Humanioras fremtid. Flere bemærkede, at den teknologiske udvikling og implementering af bæredygtige løsninger er nødt til at blive understøttet af humaniora for at komme i mål. Der må derfor kommunikeres tydeligere om, at AAU’s humanister er en del af løsningen på de globale udfordringer, og at det giver værdi på bundlinjen at ansætte en humanist.

Formanden konkluderede, at Humaniora i Danmark er udfordret, men at Humaniora på AAU har en unik profil, som vil kunne være en ”ledestjerne” for udvikling af Humaniora generelt. Han fandt, at AAU med fordel kan arbejde videre i en strategiske retning mod ”det moderne Humaniora.

Bestyrelsen besluttede, at formanden sammen med de andre bestyrelsesformænd skal skrive til ministeren og udtrykke bekymring for Humaniora.

**Bestyrelsen fastsatte følgende aktionspunkter:**

AAU laver udkast til et brev vedr. bekymring for Humaniora, som bestyrelsesformanden sammen med de andre formænd kan sende til ministeren.

**9. Status på rekrutteringsanalyse og rekruttering fremover**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation

Kommunikationschef Susse Maria Holst gennemgik i hovedtræk, hvad en analyse af AAU’s rekrutteringsindsats har vist. Analysen er gennemført af Operate. Stadigt flere unge søger videregående uddannelser, men AAU har haft den svageste udvikling i 1. prioritetsansøgninger blandt de største universiteter. Medicin og Psykologi er de to uddannelser med flest ansøgninger, og kun otte eksisterende uddannelser har vist vækst siden 2013.

AAU’s hjemmebane er Nordjylland, men der er de senere år vundet andele i det såkaldte konkurrencebælte, hvor AAU konkurrerer med AU. Brobygning lader til at have gjort en positiv forskel ift. at få ansøgninger herfra. I Sydjylland har AAU en stærk position, mens resten af Danmark er udebane for AAU.

Analysen viser, at kun omkring 1/3 af unge på en ungdomsuddannelse er afklarede med, hvilken videregående uddannelse de ønsker; 2/3 planlægger et eller flere sabbatår. I forhold til målrettet rekrutteringskommunikation kan gruppen af unge på den baggrund inddeles i tre forskellige profiler og syv typer af studievælgere med forskellige værdier og adfærd.

Operate har identificeret seks styrker, som AAU særligt kan slå på i forhold til potentielle ansøgere. Og samtidig fundet otte barrierer for at vælger AAU.

På baggrund af Operates samlede analyser og anbefalinger vil der i rekrutteringsindsatsen blive arbejdet videre i fire spor: Klar profil for AAU; Mere autentisk kommunikation; Nuværende studerende som vigtige ambassadører; Fokuseret brobygning. Effekten af arbejdet i disse fire spor vil løbende blive testet og indsatserne evt. justeret.

Bestyrelsen takkede for den interessante analyse og stillede en række afklarende og uddybende spørgsmål. Bestyrelsen var enig i, at det er væsentligt, at universitetet fremover kommunikerer én samlet fortælling, og at universitetets særlige styrker og profil fremhæves positivt. Der skal desuden gøres meget ud af indholdet på www-siden, som de unge aktivt opsøger.

Da rekruttering af fremtidige studerende er et forretningskritisk område, ønsker bestyrelsen af følge det løbende, hvorfor punktet sættes på dagsordenen til bestyrelsesmøder med passende mellemrum.

**Bestyrelsen fastsatte følgende aktionspunkter:**

Sekretariatet sørger for, at rekruttering af studerende sættes på dagsordenen med passende mellemrum, så det sikres, at bestyrelsen kan følgende udviklingen på området.

**10. Kommunikation og Public Affairs fokus for 2024**

Bilag A) Sagsfremstilling

 Bilag B) Præsentation

Bestyrelsen besluttede af hensyn til tiden at udskyde punktet til næste bestyrelsesmøde.

**11. Status på kunstig intelligens på AAU**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Indsatser vedr. AI på uddannelsesområdet

Bilag C) AI i administrationen

Bilag D) AI i forskningsprojekter og som værktøj i forskningen – input fra fakulteterne

Bilag E) AI i forskning og innovation

Bilag F) Præsentation

Prorektor præsenterede status for AI på uddannelsesområdet. Her er der arbejdet med en lang række indsatser fra de helt akutte for eksamen i foråret 2023 til en række indsatser med fokus på kommunikation og kompetenceudvikling for underviserne og studerende samt arbejdet med integration af AI i alle fag.

Det er besluttet, at det inden udgangen af 2024 skal afklares, hvordan AI kan integreres i alle uddannelser på AAU. Der er herudover igangsat forsknings- og udviklingsprojekter bl.a. om brug af AI som projektvejleder. Der er desuden nedsat en særlig arbejdsgruppe for AI ifm. eksamen.

Prorektor bemærkede, at AI-lab til studerende forventes klar i april måned.

Universitetsdirektøren præsenterede status på AI i Fælles Service. AI er en delmængde af den generelle digitalisering af administrationen, hvor der hidtil har været særligt fokus på at rydde op i gamle systemer. Nu er fokus flyttet til yderligere digitalisering af økonomistyringen og til implementering af et nyt systemlandskab for HR-området. Dertil kommer integration af generativ AI i de systemer, der i forvejen bruges.

AI i administrationen kører i to spor. Dels på individniveau med både offentligt tilgængelige og licenserede AI-services. Og dels som særligt udviklede systemløsninger til brug på tværs af AAU. Målet er ved udgangen af året at have 3-4 områder, hvor AI løser opgaven.

For at kunne integrere AI i Fælles Service er der løbende arbejde med AI-kodeks, kompetenceudvikling, vurdering af platforme, use cases og videndeling på tværs af afdelinger. Samtidig er der kigget på innovative løsninger og på at afklare, hvad administrationen skal levere til organisationen i fremtiden.

Bestyrelsen foreslog i forlængelse af universitetsdirektørens oplæg, at AAU begynder at bruge AI til besvarelse af interne spørgsmål vedr. HR og løn, hvilket både vil være en nyskabelse i universitetssektoren og vil kunne spare ressourcer.

Rektor fortalte i sit oplæg om status for AI indsatserne i den digitale masterplan for forskning og innovation. AAU er langt fremme på AI-området, og på alle fakulteter og stort set alle institutter er der forskningsprojekter, som indeholder AI.

I Danmark understøttes forskningen via DeiC, som indeholder store AI-moduler. Der er også adgang til den europæiske computer LUMI. Og på AAU har både studerende og ansatte adgang til CLAAUDIA. Den generelle udfordring med alle systemerne er dog at få tilstrækkelig mængde data ind for at sikre kvaliteten.

I takt med den eksplosivt stigende brug af AI har der for både studerende og ansatte vist sig behov for at lære om god videnskabelige praksis ift. brugen af AI, for der er mange faldgruber og usikkerhedspunkter.

Bestyrelsen takkede for de tre indlæg og spurgte ind til, hvordan universitetet arbejder med de etiske dilemmaer og problemer med bias. Rektoratet forklarede, at universitetet har underskrevet Open Science Declaration, og at der er fokus på at sikre, at både forskere og studerende arbejder på danske servere. Universitetet har desuden udarbejdet regler og deklarationer for at sikre kvaliteten af forskningen, for det er afgørende for universitetets troværdighed, at der ikke kan rejses spørgsmålstegn ved de bagvedliggende data eller brugen deraf.

Bestyrelsen drøftede, hvordan AI kan bruges ift. PBL-modellen og eventuelt kan erstatte en del af den vejledningstid, som i dag leveres af VIP-personale. Det centrale bliver at finde ud af, hvornår det giver merværdi at lade et menneske stå for vejledningen, og hvornår AI kan gøre det lige så godt eller bedre/mere effektivt.

Formanden konkluderede, at AAU tydeligvis er langt fremme med brugen af AI, og at der bør kommunikeres mere om det. PBL-modellen bør understøttes af brug af AI. Dette forudsætter dog både intern disciplin og ledelseskraft. Han foreslår derfor nedsat en AI-taskforce, som kan drøfte, hvordan AAU kan respondere bedst muligt på de muligheder, som AI løbende giver. Der er brug for konkrete handlinger og eksempler på, hvordan AI giver merværdi. Ønsket er, at AAU bliver mønstereksemplet på brug af AI i universitetssektoren.

**Bestyrelsen fastsatte følgende aktionspunkter:**

Der ønskes nedsat en intern taskforce, som løbende ser på det innovative potentiale i AI. Rektoratet overvejer, hvordan det kan gøres og vender tilbage til bestyrelsen.

**12. Bestyrelsens egen tid inkl. evaluering af arbejdet og sekretariatsbetjeningen**

Bestyrelsen besluttede af hensyn til tiden at udskyde punktet til næste bestyrelsesmøde.

**13. Forskningsfaglige oplæg fra SSH med vinkel på AI**

Professor fra Kommunikation og Psykologi Thomas Ploug præsenterede *Centre for AI Ethics, Law and Policy*. Centerets formål er at undersøge, hvordan potentialet i AI kan udnyttes inden for en etisk ramme – hvordan der skabes balance mellem muligheder og udfordringer i brugen af AI.

Der arbejdes med at belyse, hvordan man kan lave risikobaseret regulering inden for en række områder, der befinder sig på en skala fra minimal risiko til uacceptabel høj risiko, og hvor der skal findes den rette balance mellem risiko og regulering. Centret har derfor også fokus på at undersøge, om reguleringen er adækvat, og om der er brug for borgerrettigheder på området.

Bestyrelsen spurgt ind til, om de studerende involveres i arbejdet, og Thomas Ploug bekræftede, at der er stor interesse blandt de studerende for at arbejde med samfundstransformation og de nødvendige balancer mellem teknologi og mennesker. Potentialet for tværfagligt samarbejde mellem SSH og STEM udnyttes også i forskellige projekter.

Bestyrelsen takkede for oplægget og bemærkede, at centrets arbejde er af afgørende betydning i fremtiden, hvor etik og datasikkerhed bliver kritiske faktorer for samfundet.

Lektor Roman Jurowetzki fra AAU Business School præsenterede *AI Denmark*, som er et projekt mellem forskellige universiteter og Industriens Fond, der har til formål at hjælpe små og mellemstore virksomheder med at bruge data og AI til at få et konkurrencemæssigt forspring.

Der er i første projektperiode (2021-2023) bl.a. gennemført 120 skræddersyede AI-pilotprojekter om forandring af processer, produkter og forretningsmodeller i danske SMV’er. I den nye projektperiode (2024-2026) skal der arbejdes med mere fleksible forløb, der fokuserer på særlige teknologier eller dybere tematiske problemstillinger.

Der er stor inddragelse af studerende i alle typer af projekter med virksomhederne, hvor de studerende hjælper med at anvise løsninger og afklare styrker og svagheder ved de valgte løsninger, herunder også etiske dilemmaer.

Bestyrelsen spurgte ind til erfaringerne med at lade studerende bruge AI til skriftligt arbejde på studiet. Roman Jurowetzki fortalte, at der løbende arbejdes med at finde den optimale fordeling mellem aktiviteter med og uden brug af AI, for de foreløbige erfaringer peger på, at der kan være risiko for dårligere indlæring, hvis AI bruges til alt skriftligt arbejde.

Bestyrelsen takkede for begge oplæg, som de fandt yderst interessante og relevante. De bemærkede, at universitetet med fordel kan kommunikere mere om SSH’s væsentlige rolle i at belyse dilemmaer og udfordringer forbundet med brugen af AI, men samtidig også den konstruktive og løsningsorienterede tilgang, som SSH på AAU har.

**14. Status på dimittendledighed**

Prorektor præsenterede den årlige status på dimittendledigheden, hvor AAU følger det generelle fald i sektoren for dimittender, som blev færdige i 2021. AAU’s ledighedsprocent er på 8,9, hvilket svarer til en reduktion på 3,7 procentpoint i forhold til dimittender fra 2020. Den gennemsnitlige ledighed i sektoren er på 6,4 procent, hvilket er en reduktion på 3,2 procent ift. 2020. 8,9 procent ledighed svarer til 235 personer, som ikke har fået job ved opgørelsestidspunktet i november 2023.

Prorektor gennemgik herefter ledigheden fordelt på hovedområderne og på de tre campusser.

Hun bemærkede, at fra næste opgørelse forventes der en endnu mere positiv udvikling i tallene, da universitetets egen dimensionering så vil kunne ses i tallene, bl.a. er der siden 2016 lukket 77 uddannelser, ligesom mange har indført adgangsbegrænsning eller loft for optaget.

Desuden er der iværksat en lang række indsatser for at bedre de studerendes employability. Indsatserne er rettet både mod de studerende og mod arbejdsgiverne. Det forholder sig dog stadig sådan, at AAU’s dimittender i højere grad end andre universiteters skal bevæge sig væk fra regionen for at finde deres første job, hvilket tager relativt længere tid.

Bestyrelsen takkede for præsentationen og fastholdt, at der en gang om året skal gives en præsentation af status på ledighed. Næste gang ønskes der i præsentationen fokus på erfaringerne med de indsatser, der er gjort for at bedre ledigheden. Talmaterialet skal inkluderes som bilag i bestyrelsesmaterialet, men ikke gennemgås på mødet. I stedet skal der lægges op til en drøftelse i bestyrelsen af de løsninger, der er arbejdet med for at bedre ledigheden, og om der er opnået de ønskede effekter.

**Bestyrelsen fastsatte følgende aktionspunkter:**

Punktet Status på ledighed sættes på dagsordenen igen om et år. Der skal udarbejdes talmateriale som bilag, men dette gennemgås ikke på mødet. Præsentationen skal have fokus på løsninger og effekter ift. bedring af ledighedsstatistikken.

**15. Eventuelt**

AO orienterede om, at hun har valgt at fratræde sin direktørstilling ved udgangen af marts.

HT opfordrede til, at gennemgangen af økonomipunkterne på bestyrelsesmødet i april gøres kortfattet for at skabe tid til mere strategiske drøftelser.

KN opfordrede til, at DFIR-rapporten bliver genstand for en temadrøftelse i bestyrelsen. Rektor bekræftede, at det kommer til at ske, når drøftelserne i de relevante organer på universitetet er gennemført.