



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:

Merete Wolder Lange

Telefon: 9940 9493

E-mail: mwl@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2019-012-00111

Dato: 09-10-2020

Indkaldelse til møde 4-20 i bestyrelsen for Aalborg Universitet

Torsdag den 22. oktober 2020

Aalborg Universitet, Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03, 9220 Aalborg Øst

1. Godkendelse af dagsorden (09:00 – 09:05)

2. Godkendelse af referat fra møde 3-20 den 22. juni 2020 (09:05 – 09:15)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 3-20, den 22. juni 2020

3. Orientering om 2. periodeopfølgning 2020 (09:15 – 09:45) (LUKKET PUNKT)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) 2. periodeopfølgning 2020

Bilag C) Præsentation: Periodeopfølgning 2-2020

Økonomidirektør Morten Winterberg deltager i punktet.

4. Orientering om studiemiljø på Aalborg Universitet (09:45 – 10:25)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation: Studiemiljø på AAU

10:25 – 10:40 Pause

5. Status på arbejdsmiljø (10:40 – 11:20)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Arbejdsmiljø på Aalborg Universitet

Bilag C) Præsentation: Status på arbejdsmiljø

Souschef Helle Ejersbo, HR-afdelingen deltager i punktet.

6. Monitorering af AAU strategi 2016-2021 Viden for verden (11:20 – 11:50)

Bilag A) Sagsfremstilling

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

Bilag C) Statusrapportering strategiindsatser trafiklysoversigt juni 2020

Bilag D) Præsentation: Strategiproces



7. Godkendelse af vedtægtsændring (11:50 – 12:00)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Vedtægt for Aalborg Universitet

12:00 – 13:00: Frokost i kantinen, Fredrik Bajers Vej 7K

8. Fagligt oplæg om cybersikkerhed (13:00 – 13:50)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Præsentation: Fagligt oplæg - cybersikkerhed

Lektor Jens Myrup Pedersen, Cyber Security Network, Institut for Elektroniske Systemer deltager i punktet.

9. Status på ligestilling og diversitet (13:50 – 14:20)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021
- Bilag C) Præsentation – Status på ligestilling og diversitet – Aalborg Universitet

Dekan og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) Lars Hvilsted Rasmussen, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og udvalgssekretær Pernille Skovgaard Christensen deltager i punktet.

14:20 – 14:40 Pause

10. Evaluerings af bestyrelsens arbejde (14:40 – 15:25)

- Bilag A) Sagsfremstilling

11. Orientering fra bestyrelsesformanden (15:25 – 15:50)

- Bilag A) Sagsfremstilling

12. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse (15:50 – 16:40)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Rektors orientering
- Bilag C) Notat: Orientering om grænserne for internationale forskningssamarbejder (lukket notat og punkt)
- Bilag D) Strategiske uddannelsesdata for AAU og sektoren – optag (eftersendes hurtigst muligt)
- Bilag E) Styringsdialog 2020 – status på AAU's strategiske rammekontrakt efter møde 29/9 2020

13. Eventuelt (16:40 – 16:50)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder



AALBORG UNIVERSITET

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 4-20, 22/10 2020
Pkt.: 2
Bilag: A

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 3-20, den 22. juni 2020

Bilag

B: Referat fra bestyrelsens møde 3-20, den 22. juni 2020.

Sagsfremstilling

Ingen.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender og underskriver referat af møde 3-20, den 22. juni 2020.

Kommunikation

Den åbne del af referatet offentliggøres på bestyrelsens websted.



Dato: 23. juni 2020

NSN/ug

Sagsnr.: 2020-012-00166

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 3-20, 22.06.2020

	Til stede	Afbud
EKSTERNE MEDLEMMER		
Lene Espersen (formand)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (næstformand)	X	
Claus Holstein (CH)	X	
Ulla Tofte (UT)	X	
Stener Kvinnsland (SK)	X*	
André Rogaczewski (AR)	X	
INTERNE VIP-MEDLEMMER		
Antje Gimmler (AG)	X	
Kjeld Nielsen (KN)	X	
INTERNT TAP-MEDLEM		
Anne Bisgaard Pors (ABP)	X	
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER		
Christian Obel Pinstrup (COP)	X	
Christian Juel Nicolajsen (CJN)	X	
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Inger Askehave (prorektor)	X	
Antonino Castrone (universitetsdirektør)	X	

* Stener Kvinnsland deltog via Skype for Business.

Mødet begyndte kl.: 09.45
Mødet sluttede kl.: 16.00
Referent: Nicklas Schreiber Nielsen / Ulla Gjølring
Næste ordinære møde: 22.10.2020

Økonomidirektør Morten Winterberg deltog i behandlingen af punkt 3.

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 2-20 den 15. april 2020

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 2-20 den 15. april 2020

Referatet blev godkendt.

3. Orientering om periodeopfølgning 1-2020

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Periodeopfølgning 1-2020

Bilag C) COVID-19 – universitetets økonomiske situation

Bilag D) Præsentation: Periodeopfølgning 1-2020

Økonomidirektøren orienterede om periodeopfølgning 1-2020. Forventningerne til årets resultat justeres fra -9,7 mio. kr. til -16,5 mio. kr. P1-estimatet afviger ift. rebudget 2020 således med -6,8 mio. kr. svarende til -0,2 % af de budgetterede indtægter. Dermed forventes i 2020 ikke en væsentlig negativ effekt af nedlukningsperioden pga. COVID-19. Justeringen skyldes tre hovedfaktorer; en afvigelse på de finansielle poster med -22 mio. kr. pga. markedsudviklingen, nedjustering af antal STÅ på TECH og forsinket ibrugtagning af et anlæg til X-power på ENG. Ibrugtagning af anlægget til X-power var forudsat i 2019, men forsinkelser medførte, at det først er sket i 2020, hvormed årets resultat påvirkes positivt med 11,4 mio. kr.

De tilskudsfinansierede aktiviteter afviger for perioden med -50,2 mio. kr. og for året ca. 24 mio. kr. Afvigelsen skyldes manglende frikøb svarende til -14 mio. kr., afholdelse af færre forbrugsomkostninger til f.eks. rejser, konferencer og udlandsrejser samt manglende aktivitet på bufferprojekter. Universitetet har dog i vid udstrækning gennemført projektaktiviteter, som ikke har krævet fysisk tilstedeværelse i f.eks. laboratorier, hvorfor der ikke ses større efterslæb i frikøb end normalt.

I perioden marts-maj har AAU optjent 1.352 STÅ mod budgetteret 1.376 STÅ. Der ses således ikke efter 1. periode en markant afvigelse på STÅ-produktionen. Sommerens eksamener udgør dog en væsentlig andel af årets STÅ-produktion, hvorfor opgørelsen efter nedlukningsperioden vil blive afgørende for årets økonomi. TECH har nedjusteret forventningen til årets antal STÅ med 82. Nedjusteringen skyldes bekymring for, at nogle studerende grundet manglende adgang til laboratorier ikke føler sig klar til de forestående digitale eksamener og ønsker disse udskudt. Derudover har nedlukningsperioden ikke været fordrende for de studerendes arbejdsbetingelser, hvilket kan medføre, at studerende søger orlov eller i værste fald frafalder. STÅ-produktionen afviger samlet med knap -1 %, hvor en afvigelse på +/-2,5 % er inden for måleusikkerheden. TECH afviger med -2,0 %, mens SAMF afviger med -1,5 %. Formanden supplerede, at der er sandsynlighed for, at dimittendledigheden kan blive påvirket negativt pga. COVID-19, hvilket vil påvirke AAU's uddannelsesbevilling.

Universitetets hjemtag er marginalt bedre i 1. periode med 258 mio. kr. i nye bevillinger mod 250 mio. kr. i samme periode i 2019. Siden opgørelsen har SUND fået bevilliget 25 mio. kr. til forlængelse af Grundforskningscentret Center for Neuroplasticity and Pain (CNAP).

Universitetet har efter 1. periode en restbevilling svarende til en varighed på 1,8 år mod 2,5 år efter samme periode i 2019. Den faldende varighed skal ses i lyset af et højere aktivitetsniveau. Den nominelle påvirkning er vokset med 51 mio. kr.

Da direktionen har besluttet af fortætte i AAU's bygninger og dermed reducere arealforbruget, er der risiko for, at investeringsbudget 2020 ikke er tilstrækkelig til at kunne dække eventuelle ombygninger.

Økonomidirektøren orienterede afslutningsvis om et fald i medarbejderstaben på 20 medarbejdere i 1. periode fordelt på postdoc, ph.d.-stipendiater og professorer.

Universitetsdirektøren bemærkede, at P1-estimatet ser betryggende ud, selvom STÅ-indtægter, eksternt virksomhed og efter- og videreuddannelse stadig vil kunne give negative overraskelser. Sektoren anslog tidligt i nedlukningsperioden et tab på op mod 3 mia. kr. i 2020, men det generelle billede er nu, at påvirkningerne i 2020 bliver beskedne. Derimod er der risiko for langsigtede negative effekter, hvilket ledelsen har skærpet bevågenhed på.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

4. Input til AAU Indstillingsorgan vedr. kompetencekrav til nyt eksternt bestyrelsesmedlem

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Procesplan for udpegningsproces af nyt eksternt bestyrelsesmedlem

Bilag C) Kortlægning af de nuværende bestyrelsesmedlemmers kompetencer

Ulla Toftes mandat i bestyrelsen udløber pr. 31. december 2020. Derfor iværksættes i efteråret 2020 en proces for udpegningsproces af et nyt eksternt bestyrelsesmedlem. Da Ulla Tofte har siddet i bestyrelsen i 8 år fordelt på to udpegningsperioder á 4 år, kan hun ikke genudpeges.

Bestyrelsen gav følgende input til kompetencekrav til AAU Indstillingsorgan som supplerer kompetencekravene i universitetsloven og AAU's vedtægt.

- Kandidaten skal have erfaring med tværsektorielt arbejde
- Kandidaten skal have erfaring med og indsigt i den offentlige sektor, f.eks. fra en viden-institution
- Kandidaten skal have kompetencer, som kan bidrage til den grønne omstilling.

Formanden bemærkede, at det ved fastlæggelsen af kompetencekravene bør tilstræbes en bred repræsentation af fagligheder blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Formanden orienterede om, at formandskabet har indstillet til AAU Udpegningsorgan, at der udpeges et nyt eksternt medlem til AAU Indstillingsorgan som afløser for Mette Schmidt. Da bestyrelsen har udpeget Claus Holstein til indstillingsorganet, sidder der nu to medlemmer i organet fra samme virksomhed. Formandskabet udtrykte med indstillingen den bekymring, at organets sammensætning ikke er i overensstemmelse med universitetslovens intention om en bred sammensætning af organet. Udpegningsorganet har besluttet at følge indstillingen.

5. AAU benchmark mod sektoren – forskning og uddannelse

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation: AAU i det universitetspolitiske landskab

Rektor og prorektor præsenterede en række nøgletal til sammenligning med sektoren.

KU, AU og DTU udgør tilsammen 70 % af sektoren, SDU og AAU 20 % og CBS, RUC samt ITU de resterende 10 %. AAU udgør således ca. 10 % af sektoren.

Rektor præsenterede indtægtssiden. Universiteterne har indtægter på i alt 30 mia. kr. Basisforskningsmidler udgør 9 mia. kr., heltidsuddannelse udgør 8,7 mia. kr., konkurrenceudsatte midler udgør 9,4 mia. kr., forskningsbaseret myndighedsbetjening udgør 800 mio. kr. og øvrige tilskud udgør 2,1 mia. kr. AAU's indtægter fra heltidsuddannelse består af et aktivitetstilskud, grundtilskud, færdiggørelsestilskud, beskæftigelsestilskud, kvalitetstilskud samt øvrige tilskud, herunder f.eks. et kompensationsstilskud. Derudover modtager universitetet 65 mio. kr. fra deltidsuddannelser.

AAU havde i 2019 indtægter fra tilskudsfinansieret forskning på 605 mio. kr. fordelt på bevillinger fra både offentlige fonde, private fonde og fonde i EU. De private fonde er største udbyder af konkurrenceudsatte midler. KU henter 42 % af de konkurrenceudsatte midler, AU 21 %, DTU 21 %, AAU 5,1 %, hvilket belyser at AAU performer i underkanten ift. den andel, universitetet udgør af den samlede universitetssektor. AAU er det universitet i Danmark, der af EU-bevillinger henter flest midler til energiforskning.

AAU modtog i 2019 ca. 825 mio. kr. i basisforskningsmidler og hjemtog ca. 750 mio. kr. Ud af i alt 9 mia. kr. i basisforskningsmidler fordeles 7 mia. kr. efter historiske fordelingsprincipper, hvor de resterende 2 mia. kr. fordeles efter et resultatbaseret element. Rektor oplyste, at universitetets beregninger viser, at AAU ville blive tildelt yderligere 343 mio. kr. i basisforskningsmidler, såfremt fordelingen udelukkende blev foretaget på baggrund af et resultatbaseret element med den nuværende vægtning af parametre i modellen (45:20:25:10-modellen).

Prorektor præsenterede uddannelsessiden. Samtlige universiteter i sektoren oplever en effekt af dimensioneringen. AAU's andel af det samlede optag i sektoren udgør 14 %, hvor universitetet ud fra et økonomisk perspektiv repræsenterer 10 % af sektoren. AAU er derfor uddannelsesstung, selvom der ses en nedadgående tendens i optaget af studerende. På bachelorniveau har HUM et fald i optaget pga. dimensionering. På kandidatniveau har HUM, TECH og ENG et fald i optaget.

AAU har særligt på første studieår en udfordring med at reducere frafald. Universitetet har dog en række tværgående indsatser til at hindre frafald, hvilket synes at have en positiv effekt. Ledelsen monitorerer på uddannelsesniveau løbende på frafald, f.eks. på ingeniøruddannelserne hvor der udbydes suppleringskurser i matematik som en del af frafaldsindsatsen, hvorved de studerende klædes bedre på til uddannelsen.

AAU's studerende overskrider den normerede studietid med knap en måned, hvilket er væsentligt lavere ift. sektoren. AAU er dog udfordret på dimittendledigheden, som i 1. kvartal efter end uddannelse er markant højere sammenlignet med sektoren.

Rektor præsenterede en række nøgletal vedr. forskeruddannelse, forskningssamarbejdsaftaler, ranking og publicering, hvor AAU de seneste år har oplevet en stigning i andelen af BFI-publikationer på niveau 2. AAU fik i 2018 tildelt ca. 14 % af de nationale BFI point.

Bestyrelsen takkede for oplægget.

6. Institutionsberetning på kvalitetsområdet

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Institutionsberetning for kvalitetsarbejdet på Aalborg Universitet

Bilag C) Databilag til Aalborg Universitets institutionsberetning 2020

Bilag D) Præsentation: Opsamling på uddannelsesberetninger for 2019 med fokus på indsatser i 2020

Prorektor præsenterede institutionsberetningen for 2020, som er en del af årshjulet for kvalitetssikring på uddannelsesområdet.

Prorektor indledte med en kort opsummering af resultaterne af de tværgående indsatser i 2019 (fastholdelse og frafald, studieintensitet, ledighed samt uddannelsernes forskningsbaserings) og konkluderede, at resultaterne af arbejdet med to af indsatserne (studieintensitet og forskningsbaserings) bevirkede, at indsatserne ikke skulle være genstand for tværgående indsatser, men fortsat vil blive adresseret lokalt og uddannelsesvist, hvor det er relevant. Uddannelsesberetningerne for 2020 viste imidlertid, at der fortsat er behov for tværgående indsatser ift. fastholdelse og frafald samt ledighed uagtet et markant fald i frafaldet. Prorektor gennemgik de tværgående indsatser for disse to områder.

I forhold til fastholdelse og frafald udvikler AAU Studievejledning bl.a. en webløsning til præsentation af udviklede værktøjer til fastholdelse på første studieår og videndeling om fastholdelse og frafald uddannelserne imellem. Studievejledningen klædes desuden bedre på til sparring med studieledere og studienævnsformænd. Institutledelse og studieledelse har fortsat ansvaret for at iværksætte fastholdelsesindsatser på de enkelte uddannelser. Blandt hovedområderne oplever særligt ENG, SUND og TECH udfordringer med frafald. ENG arbejder med at skabe en bedre forventningsafstemning med de studerende. SUND arbejder med markedsføringsmateriale, som skal afspejle uddannelsernes indhold samt give information og inspiration til jobmarkedet for de enkelte uddannelser. TECH har fokus på studiestart og processen for gruppedannelse på første studieår.

Bestyrelsen bemærkede, at en målsætning om et frafald på 0 er urealistisk. Bestyrelsen foreslog at gøre brug af f.eks. studiestartsprøver for hurtigere at konstatere, om de studerende er på rette hylde. Prorektor medgav, at studiestartsprøver kan have præventiv effekt, men tilføjede dertil, at universitetet også kan risikere at miste studerende, der kræver større tilvænning til tilværelsen som universitetsstuderende. Fastsættelse af kriterier for optagelse og brug af f.eks. studiestartsprøver sker p.t. lokalt. Det er ikke hensigtsmæssigt at operere med en "one size fits all"-model.

I forhold til ledighed er indsatsen todelt i en studiespecifik beskæftigelsesfokuseret employability-indsats og en dialogbaseret employability-indsats på baggrund af institutternes indsatser for øget beskæftigelse. AAU Karriere skal have differencerede, tværgående indsatser, ligesom indsatserne skal integreres i uddannelsernes karriereaktiviteter. Blandt hovedområderne oplever særligt HUM og SAMF udfordringer med ledighed. På HUM er der i 2020 fuld indfasning af dimensioneringen, hvilket forventeligt får en positiv effekt på ledigheden tidligst i 2024. HUM har desuden et pilotprojekt med ombytning af specialesemester og projektorienterede forløb, hvormed de studerende afslutter deres uddannelse, mens de er i tilknytning til en virksomhed. SAMF arbejder bl.a. med understøttelse af projektsamarbejder og projektorienterede forløb samt onlinekurser for dimittender med henblik på opkvalificering af kompetencer, som ikke er en integreret del af den afsluttede uddannelse.

Bestyrelsen drøftede metoden for opgørelse af ledighed. Formanden foreslog at sætte fokus på studerendes mentalitet i forhold til at byde sig ind i arbejdsmarkedet allerede inden endt uddannelse. Prorektor foreslog, at der sættes mere fokus på projektorienterede forløb på 9. semester, da der er en tydelig sammenhæng mellem projektorienterede forløb og ledighedsperiode. Formanden bemærkede, at den nuværende opgørelsesmetode for ledighed ikke er i AAU's favør, da universitetets dimittender generelt har en lang ledighedsperiode. Dimittenderne er dog blandt de hurtigste i sektoren til at afslutte deres uddannelse. Bestyrelsen bemærkede, at det ikke må blive en sovepude for de studerende, at de færdiggør deres uddannelse til normeret tid ift. at komme i gang med jobsøgningen.

Bestyrelsen besluttede at drøfte projektorienterede forløb på et kommende møde. Bestyrelsen takkede for oplægget.

7. Strategisk afsæt og planlagt proces for formuleringen af AAU's kommende strategi

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Strategisk afsæt og planlagt proces for formuleringen af AAU's kommende strategi 2022-2026

Rektor præsenterede det strategiske afsæt og den planlagte proces for formuleringen af AAU's kommende strategi for 2022-2026. AAU's nuværende strategi *Viden for verden* udløber i 2021.

Rektor oplyste, at fundamentet i *Viden for verden* ikke vil ændre sig ved formuleringen af AAU's kommende strategi. Der bygges derimod videre på strategiens fundament. Målsætningen er en ny strategi, som favner kendetegnene i *Viden for verden*, herunder tværvidenskabelighed, som AAU har haft succes med ved bl.a. etablering af tværvidenskabelige forskningsprojekter. Der tages i processen

højde for de fire særkender i *Viden for verden*; problemorientering, samarbejde, engagement og forandring, men der fokuseres ligeledes på AAU's evne til at samarbejde med omverdenen, og hvordan universitetet kan bidrage til at løse globale udfordringer.

Bestyrelsen fremhævede, at kommunikation af den kommende strategi er vigtig i forhold til omverdenen, og at AAU's særkender bør indgå i strategien. Bestyrelsen foreslog at inddrage nyttiggørelse og videnskab i samfundets interesse i strategien. Bestyrelsen foreslog desuden inddragelse af både ansatte og studerende ved formulering af strategien (fase 3).

Bestyrelsen takkede for orienteringen og udtrykte tilfredshed med beslutningen om at videreudvikle *Viden for verden* i den kommende strategi.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

8. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om et møde mellem Uddannelses- og forskningsministeren og universiteter-nes bestyrelsesformænd d. 3. juni 2020. Mødets temaer var COVID-19-situationen og universiteter-nes rolle i genopretningen af Danmarks økonomi.

Formanden orienterede om et møde med KU's nye bestyrelsesformand, Merete Eldrup.

Rektor supplerede, at ITU's bestyrelsesformand, Marie Rørbye Rønn, udtræder af ITU's bestyrelse, da hendes mandatperiode udløber. ITU har iværksat proces for udpegning af hendes afløser.

9. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering

Bilag C) Status, AAU og nedlukning pga. corona

Rektor orienterede om, at Folketingets partier har indgået en aftale om at øge antal studiepladser på de videregående uddannelser i lyset af COVID-19. 4.500 studiepladser fordeles i universitetssektoren på ikke-dimensionerede bacheloruddannelser. AAU er blevet tildelt 11,6 mio. kr. i særtilskud til at oprette 370 ekstra studiepladser. Studiepladserne skal oprettes på uddannelser inden for naturvidenskab og IT, på uddannelser der kan bidrage til at genoprette dansk økonomi samt på uddannelser, der støtter op om den grønne omstilling. Der oprettes ikke ekstra studiepladser på 54 nationalt dimensionerede uddannelser og ca. samme antal institutionelt dimensionerede uddannelser. De enkelte uddannelser afdækker, hvor det er relevant at oprette ekstra studiepladser under forudsætning af, at kvaliteten skal kunne opretholdes.

Rektor orienterede om erhvervsfremmereformen, som har betydet nedlæggelse af de regionale vækstfora og etablering af et antal nationale klynger. Der har netop været frist for ansøgning om disse nationale klynger. Det viste sig, at af 10+2 klyngeansøgninger havde 7 klynger valgt at placere deres hovedsæde i København, hvilket havde mødt politisk modstand. Energiklyngen havde ved ansøgningstidspunktet ikke truffet beslutning om hovedsædets placering, og ved en stor indsats fra alle aktører er det lykkedes at få enighed i klyngens bestyrelse om, at Energiklyngens hovedsæde placeres i Aalborg.

Rektor orienterede om, at AAU's energiforsker og professor Frede Blaabjerg har modtaget den prestigefyldte IEEE Edison Medal 2020. Prisen er en af verdens mest anerkendte inden for ingeniørvidenskaben og cementerer Frede Blaabjergs placering i verdenseliten på området.

Rektor orienterede om, at der er iværksat proces for rekruttering af universitetsdirektørens afløser. Universitetsdirektøren har besluttet ikke at fortsætte ansættelsen, når åremålskontrakten udløber til november.

Rektor orienterede om, at en række private og offentlige aktører i Nordjylland er gået sammen om at gøre Aalborg til Green Hub Denmark. AAU stiller i den forbindelse med mere end 400 energiforskere. Bestyrelsen spurgte, om studerende er tænkt ind i hubben. Rektor bemærkede, at det uden tvivl vil være relevant at tænke de studerende ind i hubben.

Bestyrelsen spurgte, hvordan universitetet vil sikre medinddragelse i krisesituationer, som universitetet f.eks. har været i pga. COVID-19. Rektor oplyste, at det, qua krisesituationen og behovet for hurtig aktion samt information til studerende og medarbejdere, ikke har været muligt under nedlukningen. Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og de lokale samarbejdsudvalg har dog været inddraget i oplukningsfasen. Prorektor supplerede, at uddannelsernes studienævn træffer afgørelse om afholdelse af digital eksamen ved ikke-afsluttende eksamener. De studerende udtrykte et ønske om mere inddragelse. Rektor bemærkede, at de studerende inddrages i krisesituationer, når det er muligt.

Bestyrelsen takkede for orienteringen.

10. Eventuelt

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Bestyrelsen besluttede, at næstkommende bestyrelsesmøde den 22. oktober 2020 afholdes som et heldagsmøde pga. dagsordenens tyngde.



*Kan frit distribueres
Til orientering*

Sagsbehandler:
Iben Bertelsen
Studieservice

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2020-021-00772

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Orientering om studiemiljø på Aalborg Universitet

Bilag

B: Præsentation: Studiemiljø på AAU

Sagsfremstilling

Studiemiljøet sætter rammerne for studerendes dagligdag og har en væsentlig betydning for læring og trivsel. Rammerne spænder vidt - lige fra undervisningslokaler og udsmykningen på gangene til de sociale og psykiske sammenhænge, som studerende indgår i.

Jf. "Bekendtgørelse af lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø" også kendt som "Undervisningsmiljøloven" skal et uddannelsessteds undervisningsmiljø (studiemiljø) som minimum vurderes ud fra tre elementer:

- Det fysiske studiemiljø
- Det æstetiske studiemiljø
- Det psykiske studiemiljø

Det betyder, at AAU har ansvaret for de fysiske og æstetiske rammer samt for det psykiske og sociale miljø, som undervisningen og studierne foregår i. Det fysiske studiemiljø handler om sundhed, ergonomi, indeklima og sikkerhedsmæssige forhold. Det æstetiske studiemiljø handler om, hvordan de studerende sanser og påvirkes af de rum og rammer, der omgiver dem, og hvordan rum og rammer kan være med til at understøtte aktiviteter, læring, adfærd og social trivsel. Det psykiske undervisningsmiljø handler om, hvordan de studerende trives med hinanden, deres undervisere og de faglige krav og udfoldelsesmuligheder i undervisningen. I et godt psykisk undervisningsmiljø bidrager fællesskab, tryghed, motivation, variation og udfordringer til en positiv identitetsdannelse og personlig samt faglig udvikling. Endvidere har AAU et ansvar for at inddrage de studerende i udviklingen af et godt studiemiljø.

Studiemiljørådets formandskab, Inger Askehave og Christian Obel Pinstrup vil give bestyrelsen et indblik i følgende aspekter af studiemiljøområdet:

- Hvad er studiemiljø for den almene studerende
- Studerendes mulighed for engagement i studenterforeninger
- De studerendes mulighed for indflydelse på studiemiljøet, og hvordan der organisatorisk indsamles og følges op på viden om studiemiljøet
- AAU's Studiemiljøråd; herunder rådets formål, medlemssammensætning og opgaver
- Konkrete eksempler på udvikling af studiemiljø i miljøerne



- Nye tværgående indsatser ved AAU Studie- og trivselsvejledning
- Igangsatte Trivselsprojekter på AAU for de tildelte trivselsmidler fra Uddannelses- og Forskningsministeriet
- Opsøgende frafaldsindsats

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



*Kan frit distribueres
Til drøftelse*

Sagsbehandler:
Helle Ejersbo
HR-afdelingen

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Status på arbejdsmiljø

Bilag

A: Præsentation: Status på arbejdsmiljø

Sagsfremstilling

Efter ønske fra bestyrelsen gives hermed en præsentation af arbejdsmiljøet på Aalborg Universitet, herunder en præsentation af ledelse og medarbejderes muligheder for samarbejde i organisationens udvalg. Endvidere gives en mundtlig orientering om status.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



Arbejdsmiljø på Aalborg Universitet

Arbejdsmiljø på Aalborg Universitet

Arbejdsvilkårene for videnskabelige medarbejdere er præget af academia – den akademiske tradition. Det ligger i den akademiske tradition, at man som forsker uddannes til individuelt at demonstrere egen produktivitet og kvalitet, og at kollegerne, som man skriver sine artikler og udvikler kurser med, samtidig er konkurrenterne til den næste stilling. Et vilkår, som grundlæggende kan være et dilemma og paradoks ift. at de daglige "konkurrenter" samtidig er de kolleger, man skaber det gode arbejdsmiljø sammen med. Dette ud fra en betragtning om, at et vigtigt element og en forudsætning for trivslen hos videnskabelige medarbejdere såvel som det teknisk-administrative personale, er en oplevelse af tillid fra kolleger såvel som fra ledere, herunder en gennemsigtighed i de processer, der leder til beslutninger og forandringer.

Arbejdsmiljø og organisation

Der har været en udvikling i arbejdsmiljøets betydning i Academia - lidt forsinket på sin egen måde, hvis vi sammenligner med andre virksomheder. Ledelsen på universiteterne har generelt fået øget opmærksomhed på, at det gode arbejdsmiljø er en forudsætning for produktiviteten, og at individerne bliver stærkere i fællesskaberne, når disse er velfungerende. På Aalborg Universitet har direktionen opmærksomhed på arbejdsmiljøets betydning, hvilket har resulteret i et strategisk udviklende samarbejde med både samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationerne. Det førte bl.a. til, at man i 2015 oprettede en arbejdsmiljøsektion (AMS) som en strategisk arbejdsmiljømæssig satsning forankret under HR-afdelingen og Campus Service i Fælles Service.

HR-afdelingen har oplevet, at der i løbet af de seneste ca. 5 år har været en stigende interesse for og en italesættelse af betydningen af arbejdsmiljøet som en vigtig forudsætning for opgaveløsningen, hvilket kommer til udtryk i organer som samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg. På samme vis har især den yngre generation italesat behovet for worklife balance, som en forudsætning for en karriere i academia. Medarbejderne efterspørger i dag ledelse og dialog, og en stigning i deltagelsen i trivselsmålingen med en svarprocent på 69% i 2018 og 73% i 2019 er et eksempel på, at medarbejderne er optaget af trivsel, og at de har en oplevelse af, at det nytter at italesætte det. På samme vis oplever direktionen såvel som HR-afdelingen, at lederne sætter trivsel og inddragelse af medarbejderne på dagsordenen.

Ny arbejdsmiljøpolitik

Aalborg Universitet fik således i 2018 en ny arbejdsmiljøpolitik, som blev udarbejdet af en arbejdsgruppe under Hovedarbejdsmiljøudvalget. Arbejdsmiljøpolitikken beskriver de grundlæggende værdier for arbejdsmiljøet for ledere og medarbejdere på Aalborg Universitet, herunder måden hvor på arbejdsmiljølovgivningen implementeres og forankres i organisationen. Af arbejdsmiljøpolitikken fremgår det, at "et godt organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø er en forudsætning for universitetets udvikling, produktivitet, de ansattes trivsel og motivation samt optimal anvendelse af universitetets resurser". Det fremgår endvidere, at "Aalborg Universitet anerkender værdien af De Seks Guldkorn (*krav, mening, forudsigelighed, indflydelse, social støtte og belønning*) og De Tre Diamanter (*retfærdighed, samarbejde og tillid*) udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA1), og vi vil gøre vort bedste for at leve op til dem".

Arbejdsmiljøpolitikken appellerer til den konstante opmærksomhed på arbejdsmiljøets kvalitet fra ledelse og medarbejdere. Et godt arbejdsmiljø forudsætter således, at der er tillid mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere i mellem.

Med oprettelsen af arbejdsmiljøsektionen (AMS) i 2015 og fokus på kompetenceudvikling fra ledelsen har indsatserne på arbejdsmiljøområdet flyttet sig fra det reagerende til i højere grad at være både strategisk og operationelt. Med den nye arbejdsmiljøpolitik flyttede vi endvidere fokus fra det



psykiske arbejdsmiljø til det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø. Der var tale om en bevægelse væk fra individet og hen mod fællesskab, organisation og ledelse, hvilket er et paradigme, vi samtidig understøtter i vores dialogbaserede APV-model.

Dialogbaseret APV-model

Indtil 2015 udgjorde lange spørgeskemaer hvert 3. år universitetets lovpligtige APV. Der var imidlertid en oplevelse af, at hverken medarbejdere eller ledelse fik væsentlig værdi af denne kvantitative undersøgelse, og det blev derfor besluttet at ændre det eksisterende og traditionelle koncept med henblik på at øge trivsel og handlekraft inden for arbejdsmiljøarbejdet. Vi indførte således et APV-koncept, hvor dialogen danner rammen om det lokale arbejde med arbejdsmiljøet.

APV-konceptet består nu af en årlig kortlægning af arbejdsmiljøet, hvor vi lægger vægt på relationen mellem nærmeste personaleleder og medarbejdere i teams eller forskningsgrupper, hvor forandringerne sker, og relationerne styrkes. Der gennemføres i december hvert år en trivselsmåling med 9 spørgsmål, som kan danne grundlag for efterfølgende drøftelser i kortlægningen, som finder sted i første kvartal hvert år. Kortlægningen skal munde ud i handlingsplaner lokalt på institut- og afdelingsniveau for det kommende år. Midt på året afholder arbejdsmiljøudvalg den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, som opsamles af arbejdsmiljøsektionen (AMS) med henblik på en generel orientering om arbejdsmiljøorganisationernes indsatser, kompetencer og status på fakultetsniveau og i hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) sidst på året.

Arbejdet med den dialogbaserede tilgang til kortlægning af det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø har for mange været en overvindelse og en ny måde at arbejde med udvikling på. Ledelsens deltagelse og interesse i arbejdsmiljøet har for nogle været svær at være en del af, og tilgangen forudsætter et tillidsfuldt samarbejde og en åben kultur i det daglige. For mange er det en lettelse, at arbejdsmiljø er noget, vi taler om, arbejder med og som ledelsen tager ansvar for. Det er dog ikke nødvendigvis let at tale om det sammen. Vi oplever i HR-afdelingen, at mange har nemmest ved at tale om, hvad den øverste ledelse og regeringen kan gøre for at ændre vilkårene for sektoren. Det kan være sværere at tale om, hvad man kan gøre i sin egen forskningsgruppe eller i eget team for at fremme samarbejdet, skabe gennemsigtighed, tilpasse kerneopgaven eller nå målsætninger.

Arbejdsmiljø og grundlæggende instanser

Trivsel og arbejdsmiljø indgår også som et væsentligt element af arbejdet i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), og i samarbejdsudvalg på hovedområde-, institut- og afdelingsniveau (FSU, SU og SA). Samarbejdsudvalgets arbejde rammesættes af Samarbejdsaftalen, og ledelse og tillidsrepræsentanter drøfter universitetets personalepolitikker, regler og vilkår i øvrigt for medarbejdere med henblik på at understøtte den gode trivsel og føre universitetets strategi og mål ud i livet. Vi har på Aalborg Universitet valgt at organisere os i en struktur med ét samarbejdsudvalg pr. institut og afdeling for herved at sikre drøftelse og inddragelse af medarbejdere i nærmiljøet så tæt som muligt på indflydelses- og beslutningskompetencen. På mange institutter og enheder, som ikke har laboratorier og værksteder, er arbejdsmiljøudvalget sammenlagt med samarbejdsudvalget.

Vi har på Aalborg Universitet i stort omfang en særlig kultur, hvor ledelse og tillidsrepræsentanter har en velfungerende dialog i hverdagen såvel som i mere kritiske situationer, hvor samarbejdet er mere udfordret og samtidig nødvendigt. Dette samarbejde har udviklet sig i takt med forandringerne i organisationen, og der er en gensidig forståelse mellem ledelse og tillidsrepræsentanter af vigtigheden af den gode dialog.

De dialogbaserede processer er ligeledes kendetegnet ved mange af universitetets grundlæggende instanser og indsatser som eksempelvis:



- *Aalborg Universitets Vedtægter*, som bl.a. beskriver organisationens formål, og hvordan vi som organisation træffer beslutninger, og hvor ansvaret er placeret.
 - *De kollegiale organer*, hvor medarbejdere såvel som studerende er repræsenteret pba. valg, herunder bestyrelse, institutråd, akademisk råd, ph.d.-udvalg og studienævn.
- *Strategiske indsatsområder* på Aalborg Universitet som eksempelvis:
 - Udvalget for ligestilling og diversitet
 - Det strategiske digitaliseringsudvalg
 - Det strategiske udvalg for forskning og innovation
 - Det strategiske uddannelsesråd
 - Rådet for kvalitetssikring og –udvikling
 - Studiemiljørådet

Hertil kommer:

- *Arbejds miljøloven*, som tilstræber at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø og skabe grundlag for, hvordan vi sikrer processer til at gennemføre og dokumentere indsatser på arbejdsmiljøområdet
- *Samarbejdsaftalen*, som er indgået ved overenskomstforhandlinger mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, som bl.a. har til formål at skabe ” Et godt lokalt samarbejde er et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere”. Det er i aftalen beskrevet hvilke emner, der skal og kan drøftes.

Aalborg Universitets strategi *Viden for Verden* var endnu et eksempel på, hvordan vi som organisation arbejder inddragende og dialogbaseret. Strategien blev udarbejdet i løbet af 2015, og processen var opdelt i faser, hvor både medarbejdere, studerende og andre ressourcepersoner undervejs blev inddraget. På samme vis afholdes der igen i efteråret nye strategi-caféer som en del af udarbejdelsen af universitetets nye strategi, hvor ledelsen får medarbejdernes perspektiv på AAU's fremtidige strategi.

Nye initiativer i arbejdsmiljøet

Vi har erfaret et behov for kompetenceudvikling af vores mellemledere og har derfor udviklet vores eget endagskursus for mellemledere i arbejdsmiljø på Aalborg Universitet. Kurset kommer omkring arbejdsmiljølovgivningen, kort om det fysiske og kemisk/biologiske arbejdsmiljø og særligt det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø har interesse for deltagerne. Kurset giver mellemlederne nogle værktøjer til at håndtere og understøtte de udfordringer, som enhver mellemleder vil opleve ifm. eksempelvis forandringer pba. organisationsændringer, digital udvikling, politiske tiltag, besparelser, sygefravær etc.

Arbejds miljøsektionen (AMS) reviderede ved starten af APV-året 2020 alle skabeloner og vejledninger med henblik på at gøre APV-arbejdet lettere og dermed mere overskueligt for den enkelte arbejdsmiljøorganisation og ledelse. Der er samtidig udarbejdet obligatoriske skabeloner med krav om afrapportering for derved struktureret at sikre, at institutter og afdelinger gennemgår og dokumenterer lovpligtige handlinger.

HR-afdelingen har ligeledes introduceret en fast opfølgning på sygefraværet hver måned, eftersom det længerevarende sygefravær de sidste to år har haft en svagt stigende tendens. Institutter og afdelingers HR-partner har nu en dialog med personaleledere om sygefraværsløb af mere end 14



dages varighed i de respektive enheder mhp. at understøtte leder i opfølgning og dokumentation af indsatser.

Arbejds miljø og kultur i et nyt perspektiv

De mangeartede nye krav og forandringer i universitetssektoren over tid har medført et større fokus på arbejdsmiljøet og i særdeleshed det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø. Fælles for de indsatser, vi arbejder med på AAU er, at de forankres og tager udgangspunkt i den lokale arbejdsmiljøorganisation, samarbejdsudvalg, akademisk råd osv. hvor der er viden og handlerum. Selvom forandringerne vil fortsætte og organisationen er blevet stor og for mange uoverskuelig, er der med mange indsatser etableret en større fælles forståelse af, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø er en forudsætning for opgaveløsningen, og at vi i fællesskab og dialog har de bedste forudsætninger for at skabe trivsel.



*Kan frit distribueres
Til drøftelse*

Sagsbehandler:
Louise Bredgaard/Troels Astrup

Rektorsekretariatet

Dato:09-10-2020

Sagsnr.: 2019-000-00138

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Monitorering af AAU Strategi 2016-2021 *Viden for verden*

Bilag

B: Statusrapportering på implementering af indsatser i AAU Strategi 2016-2021
C: Statusrapportering på implementering af indsatser i AAU Strategi 2016-2021 (trafiklysoversigt)
D: Præsentation: Monitorering af AAU Strategi 2016-2021

Sagsfremstilling

Status for strategiindsatser

I løbet af marts-april 2020 er alle indsatser i strategien blevet vurderet i forhold til fremdrift og resultat for den forgange periode (oktober 2019 – marts 2020). Strategiimplementeringen forløber overordnet set som planlagt, og flere af indsatserne er overgået til drift.

En kort status for hvert indsatsområde er beskrevet i bilag 1, og trafiklysoversigt over fremdrift og resultat for de enkelte indsatser fremgår af bilag 2.

De direktionsansvarlige er i forbindelse med monitoreringen blevet bedt om at vurdere, om der er opmærksomhedspunkter. Af opmærksomhedspunkter fremhæves:

- Corona-situationen: For en række indsatser i hhv. indsatsområdet Kompetence, Internationalisering, Digitalisering (indsatser i forskning, uddannelse og problembaseret læring, kompetence samt vidensamarbejde) gælder det, at nogle aktiviteter i første halvår 2020 er forsinkede og/eller har måttet udskydes pga. Corona-relaterede forhold.

Involvering

Den direktionsansvarlige er ansvarlig for statusrapportering af sit indsatsområde til direktionen. De enkelte indsatsområder udarbejdede forud for direktionsmødet en statusrapportering til Rektorsekretariatet. Rektorsekretariatet har udarbejdet den samlede vurdering af status for implementering af indsatserne på baggrund af de fremsendte monitoreringskemaer fra indsatsområderne.



Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen:

1. tager afrapportering af status for implementering af strategiens indsatser til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



Statusrapportering på implementering af indsatser i AAU Strategi 2016-2021

I nedenstående fremgår på baggrund af de direktionsansvarlige fremsendte monitoreringer en status på planlagte milepæle i seneste periode samt planlagte milepæle i den kommende periode.

Indsats
Forskning
<p>1.1 Øge den forskningsmæssige gennemslagskraft</p> <p>I den seneste periode er der blevet fulgt op og gjort status i SRFI på forskningsgruppernes handleplaner, der alle er implementeret. Disse indeholder fakultetsspecifikke tilpasninger og forventes løbende opdateret i forskningsgrupperne. Derudover er der etableret kursustilbud vedr. forskningsledelse ved AAU (start ultimo 2020).</p> <p>I den kommende periode skal der følges op på forskningslederkompetencer på fakulteterne via prodekaner for forskning.</p>
<p>1.2 Målettet forskningsstøtte</p> <p>I den seneste periode har der været stort fokus på implementeringen af forskningsstøttestrategien. Det har udmøntet sig i ansættelse af min. ½ årsværk pr. institut til pre-award-forskningsstøtte, der er etableret netværk for institutternes og F&P's forskningsstøttemedarbejdere, AAU-hjemmeside for forskningsstøtte er lanceret 1. december 2019, samt fondsdatabase indkøbt og taget i brug.</p> <p>Der er indgået fakultetsspecifikke samarbejdsaftaler med alle fakulteter, og det næste er, at WorkZone-forskningsansøgningssagen ibrugtages.</p>
<p>1.3 Talentudvikling af spirende forskningstalenter</p> <p>I den seneste periode er der afholdt 2 halvdagsseminarer i AAU Talent Academy (begge seminarer planlagt og gennemført i samarbejde med talenterne selv). Der er gennemført en proces for fremtidigt selvkvørende talentakademi. Plan for Talentakademiets overgang til drift ved AAU talenterne er udarbejdet.</p> <p>I den kommende periode forventes planmæssig færdiggørelse af talenternes individuelle talentprojekter (årgang 1 og 2). Derudover foretages interview med de enkelte talenter ifm. færdiggørelsen af talentprojekter, og direktionsansvarlig afrapporterer på konklusionerne til direktionen.</p>



2.1 Tværvideenskabelige forskningsområder

I den seneste periode er der gennemført midtvejsevaluering, herunder survey og interviews med involverede parter, samt midtvejsseminar. Bestyrelsen er tidligere i år blevet præsenteret for resultaterne af midtvejsevalueringen.

PBL

3.1 Dokumentere viden og effekt samt udvikle PBL-praksis og brug af IT

De endelige projektrapporter, film mv. er tilgængelige på PBL Akademiets hjemmeside. Udviklingsprojekterne har deltaget med en poster-præsentation på Undervisningen Dag i 2018 og 2019.

Der skal lokalt fortsat arbejdes på at udbrede og forankre udviklingsprojekterne på AAU's uddannelser jf. tidligere udarbejdet og udsendt procesplan. Det tværvideenskabelige forskningsprojekt PBL-Future er i den afsluttende fase og afrapporterer inden strategiperiodens udløb.

4.1 PBL-principperne som del af AAU's kvalitetssikring

Flyttet til 7.1

5.1 PBL indgår i udvikling af alle uddannelser

Indsatsen er indtænkt i studienævnenes arbejde med at integrere progressive PBL-læringsmål i alle studieordninger på tværs af AAU (indsats 5.2).

I den kommende periode er der ikke planlagt yderligere milepæle.

5.2 PBL integreres som læringsmål i alle studieordninger

Eksplícitte og progressive PBL-læringsmål er implementeret i alle studieordninger med virkning fra 1. september 2020. Arbejdet er bl.a. understøttet af tværfakultære workshops faciliteret af PBL Akademiet.

Der planlægges en slutevaluering af indsatsen mhp. at vurdere effekten af de eksplícitte PBL-læringsmål i studieordningerne. Der skal findes finansiering til evalueringen fra fx uforbrugte og udisponerede midler fra PBL-dokumentationsprojektet under indsats 3.1.

5.3 Alle studerende introduceres systematisk til PBL

Der er ikke planlagt yderligere milepæle i lyset af, at der med virkning fra 1. september 2020 ligeledes er integreret eksplícitte PBL-læringsmål i alle studieordninger (indsats 5.2).

5.4 Nyansatte introduceres systematisk til PBL

I efteråret 2019 blev hvert fakultet opfordret til at gøre intern status på nyansattes deltagelse i en systematisk PBL-introduktion. Tidligere statusopgørelse tegnede et noget varieret billede, hvor der alle steder var plads til forbedring. Hovedparten af alle nyansatte havde dog enten gennemgået eller planer om at deltage i et PBL-kursus inden for det første ansættelsesår.

I løbet af dette efteråret vil hvert fakultet gøre intern status på nyansattes deltagelse i en systematisk PBL-introduktion.



Uddannelse

6.1. Opstilling af parametre for robusthed til evaluering af uddannelsesporteføljen

Der igangsættes ikke yderligere initiativer for indsatsen, da indsatsen vurderes at være gennemført.

6.2. Kortlægning af fremtidens uddannelsesudbud og -karakteristika

Indsatsen er gennemført og overgået til drift gennem kvalitetssystemet. Der sker i kvalitetssystemet en løbende systematisk drøftelse af uddannelsesporteføljen i DSUR ifm. fx drøftelse af lukning og sammenlægning af uddannelser samt ansøgning om nye uddannelser.

6.3. Strategi for rekruttering af fremtidens studerende

I den seneste periode er forslag til AAU's fremadrettede gymnasietilbud behandlet i DSUR, brobygningsinitiativer til gymnasier er blevet tilpasset, og strategien for det fremtidige rekrutteringsarbejde er behandlet i DSUR.

I den kommende periode udarbejder en arbejdsgruppe et beslutningsoplæg til DSUR om organisering af gymnasieområdet, herunder bl.a. udvikling af ny hjemmeside til gymnasieelever og gymnasielærere.

6.4. Plan for vækst på efter- og videreuddannelse

I den seneste periode er en delstrategi for EVU (strategiske pejlemærker) fastlagt og godkendt i DSUR og direktionen.

I den kommende periode bliver den godkendte delstrategi på EVU området (pejlemærker) udsendt til fakulteter og institutter som ramme for den fremtidige udvikling af EVU tilbud.

Arbejdet med en ny organisering af EVU gennemføres ikke som planlagt. Det betyder, at de resterende midler afsat til indsatsen tilbageføres til strategipuljen som uforbrugte midler.

7.1. Opfølgning på og udvikling af AAU's kvalitetssikringssystem

Indsatsen er med institutionsakkrediteringen gennemført og overgået til drift.

4.1. PBL-principperne som del af AAU's kvalitetssikring

I den kommende periode vil den løbende revision af AAU's PBL-principper således komme til at ske som beskrevet i det nye og reviderede kvalitetssystem

Den løbende revurdering og implementering af PBL-principperne i kvalitetsarbejdet indgår i forbindelse med revideringen af AAU's kvalitetssystem, som forløber frem til sommeren 2021.

I den seneste periode er det identificeret, hvor PBL principperne skal indgå i de nye kvalitetsområder. Der er udarbejdet målsætninger for problembaseret læring i kvalitetspolitikken.

I den kommende periode udarbejdes procedurer indeholdende kvalitetssikring af problembaseret læring som led i fase 3 af projektet "Evaluering og udvikling af kvalitetssystemet" (afsluttes i første kvartal 2021).

8.1. Sikre et attraktivt og læringsunderstøttende studiemiljø

I den seneste periode er der gennemført workshop målrettet studerende, der opstillede til valg, samt arbejdet med promovering af AAU valget. Projekter med fokus på studenterinddragelse og "den gode studiearbejds-



plads" er nu en del af driften i CAS. Den planlagte hubtalk om kommunikation med studerende via Moodle og mail er gennemført.

Indsatsen vedr. Kommunikation med studerende og AAU valg overgår nu til drift, men man fortsætter med initiativer såsom videreudvikling af one-point of entry app til nye studerende, erfaringsudveksling vedr. kommunikation med studerende, samt gennemførelse af evaluerings- og planlægningsmøde med Valgsekretariatet.

UP Frafald

I den seneste periode er der arbejdet kontinuerligt med vejledningsindsatsen. Der er iværksat og afrapporteret på nye frafaldstiltag på 5 udvalgte uddannelser med afsæt i de udviklede værktøjer (model for fastholdelse på 1. studieår og studiestartsmodel). Afrapportering af implementering af værktøjerne er gennemført og behandlet i DSUR.

Indsatsen er gennemført og fra februar 2020 overgået til drift. Det betyder, at Studievejledningen udvikler webbløsning til præsentation af de udviklede værktøjer (model for fastholdelse på 1. studieår og studiestartsmodel) og videndeling om fastholdelse og frafald. Studievejledningen tilbyder undervisning i og workshops omkring model for fastholdelse 1. studieår og studiestartsmodellen, og der arbejdes fortsat lokalt med implementering af de udviklede værktøjer. Institut- og studieledelser har fortsat som led i kvalitetssikringen af universitetets uddannelser ansvar for ved behov at igangsætte fastholdelsesindsatser på den enkelte uddannelse. Der udvikles kontinuerligt på vejledningsindsatsen.

UP Analysefunktion

Der udarbejdes løbende diverse analysemateriale, herunder strategiske uddannelsesdata og ledighedsnotat. Indsatsen er gennemført og fra 2019 overgået til drift.

UP Ledighed/beskæftigelse

Arbejdet med integrerede karriereforløb pågår og prioriteres efter de kriterier, der er besluttet i DSUR. Indsatsen vurderes at være gennemført og er fra 2019 overgået til drift.

SP2 Sikring af et godt studie- og læringsmiljø (AV opgradering af undervisningslokaler)

Indsatsen er gennemført.

SP2 Adm. understøttelse af uddannelsesområder

Indsatsen er gennemført, og dele af indsatsen er fra 2020 overgået til drift.

Vidensamarbejde

9.1. Plan for understøttelse af AAU's samarbejde med det omgivende samfund

- Organisatoriske platforme: Direktionen vedtog i juni at oprette to fora for AAU's medlemmer af eksterne råd og udvalg. De inddeles i hhv. de fagspecifikke og de mere institutionsrepræsenterende medlemskaber. Hver gruppe holdes opdateret på AAU's strategi og løbende prioriteringer og indkaldes til årlige dialogmøder med direktionen. Målet er at klæde medlemmerne bedst muligt på og sikre den mest optimale udnyttelse af medlemskaberne.
- Effekt af Vidensamarbejde: Der har været fortsat fokus på dataopsamling dels blandt studerende på tværs af danske universiteter og fra samarbejder med virksomheder og offentlige partnere. Arbejdet er endnu ikke afsluttet.
- Organisatorisk og administrativt set up: Fortsat fokus på forankring af vidensamarbejde i fakulteternes strategier via regelmæssige ledelsesmøder mellem dekanaterne og AAU Innovation.



Status på forskningsstøtte strategi afrapporteres via indsats 1.2, og den tekniske del af udviklingen af en virtuel platform (AAU Connect) afrapporteres under indsatsområdet digitalisering og sporet vidensamarbejde.

9.2. Flere iværksætteraktiviteter for studerende og medarbejdere

I den seneste periode er der nedsat styregruppe for inkubator i Campus city, og etablering af styregruppe for Esbjerg pågår. Dermed vil der i den kommende periode jf. den oprindelige plan opnås i alt fem fysiske inkubatorer. Indsatsen evalueres løbende gennem bl.a. spørgeskemaundersøgelser for at sikre bedst mulige sammenhæng mellem inkubatormiljøer og særlige uddannelsesindsatser.

Entreprenørskabs-PBL modellen har været drøftet i DSUR. Her blev man enige om ikke at starte implementeringsplan her og nu for ikke at øge pres på studierne yderligere. Dog er værktøjer fra modellen nu gjort tilgængelige online (SEA's website), og i den kommende periode bliver de tilgængelige på PBL Akademiets hjemmeside.

I den kommende periode vil *scouting* som del af Proof of Concept (POC) blive vurderet mhp. at undersøge dens effekt målt på antal og kvalitet af POC projekter. Dette gøres for at vurdere om scouting i forskningsmiljøerne sikrer etablering af flere og bedre kvalificerede POC projekter.

Identitet, kultur og kommunikation

10.1 AAU's identitet og sammenhængskraft

I 2019 blev et nyt samarbejde mellem journalisterne i AAU Kommunikation og institutterne igangsat om eksponering af universitetets kerneydelser i medierne, og dette videreudvikles fremadrettet. På den baggrund ændres den kvartalsvise afrapportering på AAU's performance i medierne til at udgøre løbende institutspecifikke rapporter. I efteråret genoptages medietræningsindsatsen. PA-indsatsen styrkes bl.a. gennem løbende workshops og møder med PA-netværk på AAU. Endeligt gennemføres omdømmeanalyse (resultat klar december 2020).

Kompetence, organisation og ledelse

11.1 Kompetencestrategi

I den seneste periode er der gennemført forløb for hhv. chefsekretærer og rådgivere og partnere på tværs af AAU. Derudover er der skiftet leverandør af projektledelseskurser (UCN), hvilket har øget antallet af tilmeldinger, og gennemført flere AAURA-forløb inden for karriereudvikling og projektledelse. PBL-introduktion for TAP var planlagt, men måtte aflyses grundet for få tilmeldte. Derudover er der nedsat en tværfakultær arbejdsgruppe for Læringens Dag (tidl. "Undervisningens Dag"). Konferencen er udskudt til 2021 pga. Corona-situationen.

I den kommende periode er der planlagt online forløb i virtuel procesfacilitering. Derudover vil et nyt kursus i form af et Research Management Course (RMC) blive tilbudt og markedsført.

11.2 Aktivt lederskab og involvering

I den seneste periode er dialogen med de faglige miljøer (herunder samarbejdsudvalg) om arbejdet med karriere- og medarbejderudvikling fortsat. Denne dialog fortsættes mhp. koordinere indsatsen med at implementere den nye stillingsstruktur. Koncept for onboarding af alle nyansatte på AAU er færdigudviklet, og det første intromøde for nye ansatte på AAU er afholdt med succes.

11.3 Plan for ledelsesudvikling

Næste *Lederdag* er planlagt til at finde sted den 16. november 2020.



Evaluering af ledelsesfeedback-processen er sat i gang, men direktionens behandling af evalueringen er forsinket pga. Corona-situationen. Online-kurser for ledere har været tilgængelige på AAU's kursusportal siden december 2019, og nye kurser føjes til løbende, herunder emner som distanceledelse.

I den kommende periode udvikles og tilbydes kursusforløb for både VIP- og TAP-ledere på delegationsniveau 4. Derudover gennemføres erfaringsopsamling ift. behov for ledelseskompetencer og kompetenceudvikling af ledere under Corona-situationen.

Administration og service

12.1 Administrativ strategi

Aktiviteter i relation til den videre udvikling af sammenhængskraft og servicekultur på tværs af de administrative funktioner er forankret ved den nævnte gruppe af administrative ledere (FS-chefer og sekretariatschefer) samt ved universitetsdirektøren. Der er således som et led i den administrative reorganisering etableret årlige seminarer mellem administrative ledere (FS-chefer og institutsekretariatschefer) samt en række dialog- og beslutningsfora mellem FS-enheder og sekretariatschefer inden for de forskellige forvaltningsområder

Under indsatsen 'sammenhængskraft og servicekultur' skulle der oprindeligt udvikles et interaktivt organisationsdiagram. Det blev sat på pause, indtil omorganiseringen af det administrative område var implementeret.

Alle aktiviteter som følge af den administrative strategi vurderes derved at være overgået til drift eller øvrige indsatsområder i VFV.

Internationalisering

1.1 Distinguished Professors' Programme

I den seneste periode er der 5 DPP VIP fordelt på fire fakulteter.

I den kommende periode påbegyndes indstillingsprocessen ultimo maj med vurdering ved dekaner i november.

2.1 International Staff Unit

I den seneste periode er der bl.a. implementeret et nyt koncept for kulturtræning for internationale og danske AAU ansatte, samt et særligt spor for medfølgende ægtefæller og partnere til internationale AAU ansatte. Desuden er der udviklet support til udgående forskermobilitet. En undersøgelse blandt ISU's interessenter viser en tilfredshedsscore på 4,8 (ud af 5) med indsatsen.

I den kommende periode er der grundet Corona-situationen planlagt særlige tiltag for understøttelse af internationale ansatte, gæster og medfølgende ægtefæller/partneres trivsel, herunder virtuel support i form af fx online kulturtræning og fyraftensmøder. Derudover undersøges muligheder for et centralt registreringssystem af udstationerede forskere og eventuel implementering heraf, idet et sådant system vurderes at være af høj værdi i en fremtidig "Corona-situation". Endeligt afdækkes ønsker og behov for ny sprogpolitik.

3.1, 3.2 Internationale partnerskaber og netværk

I den seneste periode er fakulteter blevet inddraget mhp. fastlægge kriterier for vurdering af nuværende og kommende partnerskaber. I forlængelse heraf gennemfører fakulteter en screening i forhold til partnerskaber på AAU niveau.

4.1 Øge AAU's europæiske deltagelse i excellent forsknings- og innovationssamarbejde

Indsatsen blev igangsat i 2. kvartal 2020. Den fokuserer på at bidrage til overblik over allerede igangsatte indsatser, som ligger i regi af forskningsstøttestrategien og rammeaftalen for samarbejde mellem F&P og fakulteter, hvor der i forvejen arbejdes på at øge hjemtaget af forskningsmidler samt at øge deltagelsen i fremtræ-



dende europæisk forsknings- og innovationssamarbejder.

Digitaliseringsstrategi

Spor: Forskning

Indsats 1.1 "Koordineret engagement i digitalisering" følger tidsplanen. Således vil modellen til stillingtagen for koordinerede og strategiske digitaliseringstiltag på forskningsområdet gennemgå testfase og forventes at overgå til drift Q1 2021.

Arbejdet med indsats 4.1 Eksponering af videnproduktion forløber planmæssigt og er overgået til udmønning af godkendt handleplan, hvorved aktiviteter til støtte af forskere, forskningsgrupper og institutter i at udnytte de potentialer, der findes i digital forskningsformidling, overgår til testfase. I den kommende periode vil konkrete tiltag såsom netværk samt system til formidling af posters lanceres.

Spor: Uddannelse og problembaseret læring

I den seneste periode blev Kompetencecenter for digitalt understøttet læring (CDUL) etableret med samtlige ansættelser (oktober 2019), dog er tre stillinger efterfølgende opsagt med virkning i Q1-20, men forventes genbesat i den kommende periode. Gennem fakultetsdrevne indsatser er der etableret styringsrammer og udarbejdet projektbeskrivelser. Projekterne arbejder på forskellig vis med at anvende digitale teknologier til at understøtte aktiviteter inden for AAU's studieaktivitetsmodel, der bidrager til udvikling af en digitalt understøttet PBL-praksis. Yderligere er der udarbejdet metode og forslag til proces for at indskrive digitale kompetencer som eksplicite læringsmål i studieordninger.

Den tekniske platform til videomateriale (Panopto) er idriftsat, og i den kommende periode gennemføres af-rapportering på bl.a. hasteimplementeringen af videokonference-løsningen Zoom.

Endeligt udarbejdes en opsamling på baggrund af Corona-situationen mhp. en re-planlægning af Corona-forsinkede dele af PBL Digital.

Spor: Vidensamarbejde

I den seneste periode er fælles CRM taget delvist i brug. I den kommende periode forventes mindst 5 enheder at påbegynde brugen af fælles CRM.

Projektet "Digital Arbejdsplads" (Intranet som kommunikationsplatform, læringsportal og best practice for brug af digitale værktøjer) er overgået til gennemførelsesfasen, og projektet forventes implementeret på AAU Innovation i den kommende periode.

AAU Connect App er overgået til gennemførelsesfasen, og projektet har udviklet en betaudgave.

Spor: Kompetencer

I den seneste periode er der gennemført en forundersøgelse, og på den baggrund er kompetencesporets handleplan udarbejdet og indsatser defineret inden for hhv. forløb for AAU's ledelse, digitaliseringspartnere og forskere. Forløbet for AAU's ledelse vil i den kommende periode blive lanceret i mini-udbud.

Det samme gør sig gældende for indsatsen 'Kompetenceforløb for digitaliseringsledere (operationelt niveau)' og indsatsen 'Digitale kompetencer for forskere (fagligt niveau)'.



Spor: Administration

Grundet manglende økonomi er Projekt Master Data Management lukket præmaturlt og overgået til gevinstrealisering, hvor næste indsatsområde er organisation. Af samme grund er BISS præmaturlt overgået til gevinstrealisering. Det var ikke muligt at tilføre ekstra finansiering til driften som ellers forudsat, hvorfor ressourcerne er fundet ved at reducere i BI-frontend aktiviteterne.

I den kommende periode gennemføres den *kørende portefølje*, hvoraf Digital Eksamen 2, NytERP (Nyt Regnskab- og Indkøbssystem), ScanpasExit og Kopernikus udgør centrale elementer som planlagt.

Det er vurderingen, at det administrative spor ikke har mulighed for at opnå målsætningerne tilknyttet indsatserne 14.1, 15.1, 15.2 og 15.3 inden for strategiperioden under nuværende rammeallokering.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Louise Bredgaard/Troels Amtoft

Dato: 09-10-2020
Sagsnr.: 2019-000-00138

Statusrapportering på implementering af indsatser i AAU Strategi 2016-21

I nedenstående fremgår på baggrund af de direktionsansvarlige fremsendte monitoreringer et overordnet overblik over status på fremdrift og resultater for de enkelte indsatser.

Definitioner på målopfyldelse

Ved vurderingen af fremdrift og resultater anvendes farverne grøn, gul og rød som et udtryk for graden af målopfyldelse i henhold til det aftalte i handleplanen: (samme definitioner som i Årsrapporten vedr. målopfølgning på Udviklingskontrakten)

- Grøn betyder, at periodens milepæle er fuldt opfyldte, eller at der kun er tale om en marginal afvigelse.
- Gul betyder, at periodens milepæle kun er delvist opfyldte, men der er nået 75 % eller mere af fuld opfyldelse.
- Rød betyder, at periodens milepæle ikke er opfyldte, dvs. der er nået mindre end 75 % af fuld opfyldelse.
- Blå betyder, at periodens milepæle ikke kan opgøres grundet for universitetet eksterne forhold, eller fordi indsatsen er planlagt til at blive implementeret i en anden tidsperiode'.

I sidste kolonne fremgår det med "Ja"/"nej", såfremt indsatsen vurderes afsluttet og evt. er overgået til drift. Dvs. at den direktionsansvarlige ikke har planlagt yderligere udviklingsaktiviteter som følge af strategiindsatsen.



Indsats	Fremdrift	Resultat	Afsluttet
Forskning			
1.1. Øge den forskningsmæssige gennemslagskraft			Ja
1.2. Målrettet forskningsstøtte			Nej
1.3. Talentudvikling af spirende forskningstalenter			Nej
2.1. Tværvideenskabelige forskningsområder			Nej
PBL			
3.1. Dokumentere viden og effekt samt udvikle PBL-praksis og brug af IT			Nej
4.1. PBL-principperne som del af AAU's kvalitetssikring			Nej
5.1. PBL indgår i udvikling af alle uddannelser			Ja
5.2 PBL integreres som læringsmål i alle studieordninger			Nej
5.3. Alle studerende introduceres systematisk til PBL			Ja
5.4. Nyansatte introduceres systematisk til PBL			Nej
Uddannelse			
6.1. Opstilling af parametre for robusthed til evaluering af uddannelsesporteføljen			Ja
6.2. Kortlægning af fremtidens uddannelsesudbud og -karakteristika			Ja
6.3. Strategi for rekruttering af fremtidens studerende			Nej
6.4. Plan for vækst på efter- og videreuddannelse			Nej
7.1. Opfølgning på og udvikling af AAU's kvalitetssikringssystem			Ja
8.1. Sikre et attraktivt og læringsunderstøttende studiemiljø			Ja
UP Frafald			Ja
UP Analysefunktion			Ja
UP Ledighed/beskæftigelse			Ja
SP2 Sikring af et godt studie- og læringsmiljø (AV opgradering af undervisningslokaler)			Ja
SP2 Adm. understøttelse af uddannelsesområder			Ja
Vidensamarbejde			
9.1 Plan for understøttelse af AAU's samarbejde med det omgivende samfund			Nej
9.2 Flere iværksætteraktiviteter for studerende og medarbejdere			Nej
Identitet, kultur og kommunikation			
10.1 AAU's identitet og sammenhængskraft			Nej
Kompetence, organisation og ledelse			
11.1 Kompetencestrategi			Nej
- Projektkompetencer			Nej
- VIP-kompetencer			Nej
11.2 Aktivt lederskab og involvering			Nej



11.3 Plan for ledelsesudvikling			Ja
Administration og service			
12.1 Administrativ strategi			Ja
Internationaliseringsstrategi			
1.1 Distinguished Professors' Programme			Nej
2.1 International Staff Unit			Nej
3.1, 3.2 Internatonale partnerskaber og netværk			Nej
4.1 Øge AAU's europæiske deltagelse i excellent forsknings- og innovationssamarbejde			Nej
Digitaliseringsstrategi			
Spor: Forskning			Nej
Spor: Uddannelse og problembaseret læring			Nej
Spor: Vidensamarbejde			Nej
Spor: Kompetencer			Nej
Spor: Administration			Nej



AALBORG UNIVERSITET

AALBORG UNIVERSITET

Bestyrelsesmøde: 4-20, 22/10 2020

Pkt.: 7

Bilag: A

Sagsbehandler:

Bettina Thomsen
Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2020-002-00029

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Godkendelse af revideret vedtægt

Bilag

B: Udkast til revideret vedtægt

Sagsfremstilling

Da Statens Byggeforskningsinstitut (SBI) blev fusioneret med AAU, blev SBI's bestyrelse omdannet til en styregruppe. I forbindelse med vedtægtsændringen i 2017, jf. universitetslovsændringen Bedre rammer for ledelse, blev styregruppen ændret til et rådgivende udvalg. Rektor nedsætter udvalget og godkender kommissorium efter indstilling fra dekanen.

Pr. 1. januar 2020 blev SBI fusioneret med Institut for Byggeri og Anlæg. Efter fusionen arbejder det nye institut, BUILD, på at sammensætte et bredere rådgivende udvalg. Som en konsekvens af de organisatoriske ændringer, der er sket ved dannelsen af BUILD, foreslås det, at det rådgivende udvalg for SBI slettes fra vedtægten, hvormed SBI ikke længere vil være behandlet særskilt i vedtægten. BUILD er vedtægtsmæssigt sidestillet med universitetets øvrige institutter, som heller ikke behandles særskilt i vedtægten.

Den foreslåede ændring kan ses i vedtægtens § 30, nr. 13 og § 98 på hhv. side 7 og 16 i vedhæftede bilag.

I henhold til vedtægtens § 104, stk. 1 udarbejder bestyrelsen efter høring på universitetet vedtægt og ændringer hertil, som godkendes af Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte. Vedtægtsændringer, som er en konsekvens af ændret lovgivning, eller konsekvensrettelser som følger af beslutninger, der allerede er truffet af bestyrelsen, sendes ikke i høring, jf. § 104, stk. 2. Allerede ved vedtægtsændring i 2017 blev det besluttet at ændre SBI's status fra at være et vedtægtsmæssigt hovedområde til at blive sidestillet med universitetets øvrige institutter. Denne ændring blev gennemført efter høring på universitetet. Idet den foreslåede ændring er en konsekvens af hhv. den tidligere beslutning om ændringen af SBI's vedtægtsmæssige status og af de organisatoriske ændringer, der er sket ved dannelsen af det nye BUILD-institut, foreslås ændringen gennemført uden forudgående høring på universitetet.

Ændringerne kan ses i § 30, nr. 13 og § 98 på hhv. side 7 og 16 i vedhæftede bilag.

Såfremt bestyrelsen godkender ændringen, sendes den reviderede vedtægt til godkendelse i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.



Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender udkast til revideret vedtægt.

Kommunikation

Efter godkendelse i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte offentliggøres den reviderede vedtægt på aau.dk.



Vedtægt for Aalborg Universitet

Regler for den selvejende institution Aalborg Universitet

Målgruppe – Ansatte og studerende på AAU

FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Vedtægten beskriver Aalborg Universitets overordnede formål og fastlægger strukturen for universitetets ledelse og øvrige organisation. Vedtægten fastlægger desuden regler for valg til bestyrelse, akademisk råd, studienævn samt overordnede regler for regnskab. Vedtægten indeholder nærmere regler for universitetets virke.

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORMÅL OG AFGRÆNSNING.....	1
INDHOLDSFORTEGNELSE.....	1
INDHOLD.....	2
KAPITEL 1. FORMÅL	2
ORGANISATION	3
KAPITEL 2. BESTYRELSEN.....	3
BESTYRELSENS INTERNE MEDLEMMER	3
BESTYRELSENS EKSTERNE MEDLEMMER	4
<i>Udpegningsorgan.....</i>	<i>4</i>
<i>Indstillingsorgan</i>	<i>5</i>
<i>Udpegningsproces.....</i>	<i>6</i>
<i>Formand og næstformand.....</i>	<i>6</i>
KAPITEL 3. DAGLIG LEDELSE	6
REKTOR	7
PROREKTOR	8
UNIVERSITETSDIREKTØR	9
DIREKTION	9

DEKANER.....	9
PRODEKAN.....	10
INSTITUTLEDERE.....	11
VICEINSTITUTLEDERE.....	12
PH.D.-SKOLELEDERE.....	12
STUDIELEDERE.....	12
KAPITEL 4. KOLLEGLIALE ORGANER.....	13
AKADEMISK RÅD.....	13
INSTITUTRÅD.....	14
PH.D.-UDVALG.....	14
STUDIENÆVN.....	15
KAPITEL 5. RÅDGIVENDE ORGANER.....	15
AFTAGERPANELER.....	15
RÅDGIVENDE UDVALG FOR AAU SBI.....	16
KAPITEL 6. VALG.....	16
KAPITEL 7. STATUS, HJEMSTED OG VÆRNETING.....	16
KAPITEL 8. REGNSKAB OG REVISION.....	16
KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDELSE OG ÆNDRING AF VEDTÆGTEN.....	16
OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK.....	17
OVERORDNEDE RAMMER.....	17
KONTAKT / ANSVAR.....	17
BEGREBSDEFINITIONER.....	17
BILAG.....	17

INDHOLD

I medfør af lov om universiteter (universitetsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 172 af 27. februar 2018, fastsættes:

Kapitel 1. Formål

§ 1 Aalborg Universitet 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, uddannelse og videnssamarbejde, foretage en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af sine forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder og udbrede kendskab til videnskabsens metoder og resultater. Uddannelserne er baseret i universitetets model for problembaseret læring.

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

Stk. 3 Aalborg Universitet 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.

Organisation

§ 2 Aalborg Universitets forskning og uddannelse organiseres i fakulteter, ph.d.-skoler og institutter. Retningslinjer og rammer for universitetets organisation fastlægges af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.

Kapitel 2. Bestyrelsen

§ 3 Bestyrelsen er øverste myndighed for universitetet og har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse af universitetet. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at universitetet bedriver forskning og giver forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder m.v. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at universitetets forskning og uddannelser udvikles løbende. Bestyrelsen skal forvalte universitetets midler effektivt og til størst mulig gavn for samfundet.

§ 4 Der tilstræbes den størst mulige åbenhed om bestyrelsens virke. Bestyrelsens møder og materiale hertil er således offentlige, medmindre det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt, bl.a. af hensyn til enkeltpersoner eller kontraktforhandlinger, findes nødvendigt at behandle en sag for lukkede døre eller undtage materialet fra offentligheden.

§ 5 Bestyrelsen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge universitetets organisation efter indstilling fra rektor
- 2) at indgå en strategisk rammekontrakt med ministeren
- 3) at ansætte rektor, jf. § 31
- 4) at ansætte prorektor(er) og universitetsdirektør efter indstilling fra rektor, jf. § 30, nr. 4
- 5) at lægge rammerne for samspillet mellem bestyrelsen og rektor
- 6) at godkende universitetets overordnede strategi og mål efter indstilling fra rektor
- 7) at oprette og nedlægge fakulteter
- 8) at godkende universitetets budget og overordnede budgetprincipper efter indstilling fra rektor og at underskrive årsregnskabet
- 9) at fastsætte regler om valg af interne medlemmer til bestyrelsen efter indstilling fra rektor
- 10) at sikre der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger.

Stk. 2 Bestyrelsesformanden disponerer over fast ejendom sammen med et medlem af bestyrelsen. Bestyrelsen kan til rektor delegerer kompetencen til at indgå aftaler om lejemål og fremleje.

§ 6 Bestyrelsen fastsætter sin egen forretningsorden.

§ 7 Bestyrelsen sammensættes af 6 eksterne og 5 interne medlemmer.

Stk. 2 Medlemmerne skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, vidensformidling, vidensudveksling og myndighedsbetjening med henblik på at kunne varetage den overordnede og strategiske ledelse af universitetet.

Bestyrelsens interne medlemmer

§ 8 De interne bestyrelsesmedlemmer vælges således:

- 1) 2 medlemmer af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende
- 2) 2 medlemmer af og blandt de studerende
- 3) 1 medlem af og blandt det teknisk-administrative personale.

Stk. 2 Medlemmer valgt af og blandt universitetets personale vælges for 4 år med mulighed for genvalg. Medlemmer valgt af og blandt de studerende vælges for 2 år med forskudt valg og med mulighed for genvalg.

Stk. 3 De interne medlemmer skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser og skal bringe de videnskabelige medarbejderes, de teknisk-administrative medarbejderes og de studerendes perspektiv ind i bestyrelsens opgavevaretagelse, jf. § 3.

Bestyrelsens eksterne medlemmer

§ 9 De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab. De må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser, jf. § 3.

Stk. 2 De eksterne medlemmers kompetencer skal tilsammen afspejle universitetets opgaver. De eksterne medlemmer skal tilsammen have indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber. De eksterne medlemmer skal have en kandidatuddannelse eller en uddannelse på tilsvarende niveau, og mindst ét af de eksterne medlemmer skal have erfaring som anerkendt forsker.

Stk. 3 Der skal blandt de eksterne medlemmer være en afbalanceret repræsentation i forhold til sektorer, det regionale og det nationale.

§ 10 Bestyrelsesformanden skal opfylde kompetencekravene til eksterne medlemmer af bestyrelsen og skal herudover have strategisk ledelseserfaring fra en stor virksomhed eller organisation samt væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.

§ 11 De eksterne medlemmer og bestyrelsesformanden udpeges for en periode på 4 år og kan genudpeges én gang.

§ 12 Udtræder et medlem, herunder bestyrelsesformanden, før vedkommendes funktionsperiode udløber, udpeges et nyt medlem for en periode på 4 år efter reglerne om udpegning af nye medlemmer.

Udpegningsorgan

§ 13 Der nedsættes et udpegningsorgan, der udpeger bestyrelsesformanden, jf. dog § 20, stk. 3, og de øvrige eksterne medlemmer på baggrund af indstillinger fra indstillingsorganet.

§ 14 Udpegningsorganet sammensættes af:

- 1) 5 medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner m.v., der udpeges af rektor efter åbent opslag
- 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem, der ikke er bestyrelsesformanden, og som udpeges af bestyrelsen
- 3) 1 repræsentant for de ansatte udpeget af og blandt medlemmer, der repræsenterer det valgte videnskabelige personale, i et af de akademiske råd efter tur. Turnussen for de akademiske råd følger den alfabetiske rækkefølge for fakulteterne, som er følgende: Det Humanistiske Fakultet, Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design. Repræsentanten kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen

- 4) 1 repræsentant for de studerende udpeget af og blandt studenterrepræsentanterne i Studiemiljørådet. Repræsentanten kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen.

Stk. 2 Medlemmerne fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner m.v., jf. stk. 1, nr. 1, udpeges i deres personlige egenskab, skal have indsigt i universitetets opgaver og skal tilsammen leve op til samme kompetencekrav, som stilles til de eksterne medlemmer af bestyrelsen, jf. § 9, stk. 2. Medlemmerne må ikke være medlemmer af universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.

Stk. 3 Medlemmer, jf. stk. 1, nr. 1-2, udpeges for 4 år med mulighed for genudpegning én gang.

Stk. 4 Medlemmet, jf. stk. 1, nr. 3, udpeges for en periode for 2 år af et af de akademiske råd, jf. stk. 1, nr. 3, 2. pkt., uden mulighed for genudpegning. Udtræder et medlem i utide, vælger det akademiske råd et nyt medlem for den resterende periode.

Stk. 5 Medlemmet, jf. stk. 1, nr. 4, udpeges for 2 år med mulighed for genudpegning én gang.

Stk. 6 Medlemmer af udpegningsorganet kan ikke udpeges som medlemmer af indstillingsorganet.

§ 15 Udpegningsorganet vælger en formand blandt medlemmerne, jf. § 14, stk. 1, nr. 1.

Stk. 2 Formanden skal have erfaring med ledelse og bred indsigt i samfundsmæssige forhold.

Stk. 3 Formandens stemme er afgørende i tilfælde af stemmelighed i udpegningsorganet.

Indstillingsorgan

§ 16 Der nedsættes et indstillingsorgan, der indstiller bestyrelsesformanden og de øvrige eksterne medlemmer af bestyrelsen til udpegningsorganet.

§ 17 Indstillingsorganet sammensættes af:

- 1) Bestyrelsesformanden, der er formand for indstillingsorganet, jf. dog § 18
- 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem udpeget af bestyrelsen
- 3) 1 internt bestyrelsesmedlem udpeget af bestyrelsen
- 4) 1 repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet udpeget af ministeriet
- 5) 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet.

Stk. 2 De 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet udpeges i deres personlige egenskab og kan ikke være medlemmer af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansatte eller studerende på universitetet.

Stk. 3 Medlemmerne, jf. stk. 1, nr. 2-3 og nr. 5, udpeges for 4 år med mulighed for genudpegning én gang.

§ 18 Ved indstilling af en ny bestyrelsesformand udpeger udpegningsorganet en ekstern midlertidig formand for indstillingsorganet.

Stk. 2 Den midlertidige formand udpeges i sin personlige egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.

Stk. 3 Den midlertidige formand skal opfylde betingelserne til en formand for bestyrelsen, jf. § 10.

Udpegningsproces

§ 19 Medmindre der er tale om genudpegning af et eksternt medlem, herunder bestyrelsesformanden, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer det eksterne medlem skal opfylde.

Stk. 2 Det ledige, eksterne mandat, herunder ny bestyrelsesformand, offentliggøres i et opslag på universitetets hjemmeside med angivelse af de kvalifikationer, kandidaten skal opfylde, samt en beskrivelse af procedure for indstilling og udpegning.

§ 20 Indstillingsorganet vurderer de indkomne forslag til kandidater, udarbejder en begrundet indstilling og indstiller for hvert ledigt mandat mindst to kvalificerede kandidater. Indstillingsorganet bør tilstræbe, at der indstilles lige mange mænd og kvinder, så udpegningsorganet har mulighed for at tilstræbe en ligelig sammensætning af mænd og kvinder blandt de eksterne medlemmer af bestyrelsen, jf. stk. 2.

Stk. 2 Udpegningsorganet træffer på baggrund af indstillingerne fra indstillingsorganet beslutning om det kommende bestyrelsesmedlem. Udpegningsorganet skal tilstræbe, at der blandt de eksterne medlemmer af bestyrelsen er en ligelig sammensætning af mænd og kvinder, jf. principperne i ligestillingsloven.

Stk. 3 For så vidt angår bestyrelsesformanden udpeger udpegningsorganet én kandidat til ministerens godkendelse.

Stk. 4 Indstillingsorganet og udpegningsorganet skal påse, at de eksterne medlemmer opfylder betingelserne i § 9, og at formanden i tillæg hertil opfylder betingelserne i § 10.

Formand og næstformand

§ 21 Bestyrelsesformanden har det overordnede ansvar for tilrettelæggelsen af bestyrelsens arbejde.

Stk. 2 Bestyrelsesformanden er på universitetets vegne ansvarlig for den strategiske dialog med uddannelses- og forskningsministeren.

§ 22 Bestyrelsen vælger en næstformand blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Næstformanden vælges for 2 år ad gangen.

Kapitel 3. Daglig ledelse

§ 23 Universitetets øverste daglige ledelse varetages af rektor, jf. § 26.

Stk. 2 Ledere på alle niveauer skal sikre, at der sker reel, effektiv inddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger og processer.

Stk. 3 Den daglige ledelse på alle niveauer skal medvirke til at sikre den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg Universitetet.

§ 24 Ved ansættelse af videnskabelige ledere (rektor, prorektor(er), dekaner, prodekaner og institutledere) nedsættes et rådgivende ansættelsesudvalg, der har til opgave samlet at vurdere kvalifikationerne hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Udvalget nedsættes med repræsentation af det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende.

Stk. 2 Udpegning af en eller flere repræsentanter for det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale eller de studerende, jf. stk. 1, kan undlades, hvis ansættelsesudvalgets formand finder dette særligt begrundet.

Stk. 3 Afskedigelse sker efter gældende regler.

§ 25 Videnskabelige ledere skal være anerkendte forskere, hvorfor det kræves, at en ansøger til en stilling som videnskabelig leder er på mindst lektor- eller seniorforsknerniveau og gennem en årrække på videnskabeligt plan aktivt har beskæftiget sig med forskning.

Stk. 2 Er en ansøger ikke tidligere af et sagkyndigt udvalg blevet bedømt som kvalificeret til en stilling på tilstrækkeligt niveau, nedsætter den ansættende enhed et udvalg til at bedømme, om ansøgerens videnskabelige aktivitet og produktion kan kvalificere ansøgeren som anerkendt forsker. Udvalget skal nedsættes på en sådan måde, at det besidder samme kompetencer som et sagkyndigt bedømmelsesudvalg.

Rektor

§ 26 Rektor har det daglige ansvar for universitetets forskning, uddannelse og videnssamarbejde og varetager den daglige ledelse af universitetet inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt. Den øvrige ledelse varetager deres opgaver efter bemyndigelse fra rektor.

§ 27 Rektor har pligt til at orientere bestyrelsen om sager af usædvanlig art eller stor betydning for universitetet.

§ 28 Rektor repræsenterer universitetet udadtil og udtaler sig på universitetets vegne.

§ 29 Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

Stk. 2 Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.

§ 30 Rektor har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets langsigtede virksomhed og mål
- 2) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets organisation og herefter fastlægge universitetets interne organisering inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt
- 3) at tegne universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom
- 4) at indstille ansættelse og afskedigelse af prorektor(er) og universitetsdirektør til bestyrelsen
- 5) at ansætte en dekan for hvert fakultet, jf. § 47
- 6) at forhandle og godkende alle eksterne samarbejder, der vedrører universitetet som helhed
- 7) at træffe afgørelse i alle sager, der ikke ved lov, vedtægt eller delegation er henlagt til andre
- 8) at fastsætte regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende
- 9) at nedsætte et akademisk råd for hvert fakultet. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage akademisk råds opgaver, jf. § 75, stk. 2
- 10) at indstille universitetets budget og overordnede budgetprincipper til bestyrelsens godkendelse og underskrive årsrapporten
- 11) efter delegation fra bestyrelsen at indgå en rammeaftale med relevante ministerier om varetagelse af myndighedsopgaver
- 12) at oprette og nedlægge institutter efter indstilling fra dekanen. Såfremt en institutmæssig ændring har større strategisk betydning, orienteres bestyrelsen om den påtænkte ændring
- 13) efter indstilling fra dekanen at nedsætte et rådgivende udvalg for AAU SBi og godkende et kommissorium herfor

- 14) at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis
- 15) at fastsætte regler om valg til universitetets kollegiale organer, jf. kap. 4, og indstille til bestyrelsen om regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse
- 16) at fastsætte universitetets regler for permanente meritankenævn
- 17) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger
- 18) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor
- 19) at fastsætte en standardforretningsorden for universitetets kollegiale organer.

§ 31 Rektor ansættes og afskediges af bestyrelsen.

Stk. 2 Ansættelse af rektor sker efter indstilling fra et af bestyrelsen nedsat ansættelsesudvalg, jf. § 24, med bestyrelsesformanden eller et andet eksternt bestyrelsesmedlem som formand. Ansættelsesudvalget indstiller højst to ansøgere til bestyrelsens beslutning.

Stk. 3 Rektor ansættes for en af bestyrelsen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

§ 32 Rektor skal være anerkendt forsker inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren.

Stk. 2 Rektor skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.

Prorektor

§ 33 Prorektor refererer til rektor og bistår denne i den daglige ledelse.

Stk. 2 Prorektor fungerer som rektors stedfortræder, hvis rektor er fraværende eller på anden vis forhindret i at handle. Ansættes mere end en prorektor, træffes nærmere aftale mellem rektor og prorektorerne om udøvelsen af stedfortræderfunktionen.

Stk. 3 Rektor kan delegere ansvaret for bestemte sagsområder til prorektor.

§ 34 Ansættelse og afskedigelse af prorektor sker efter indstilling fra rektor til bestyrelsens beslutning.

Stk. 2 Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med rektor som formand.

Stk. 3 Rektor indstiller én ansøger til bestyrelsens beslutning.

Stk. 4 Prorektor ansættes for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

§ 35 Prorektor skal være anerkendt forsker inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren.

Stk. 2 Prorektor skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.

Universitetsdirektør

§ 36 Universitetsdirektøren refererer til rektor og bistår denne i den daglige ledelse. Universitetsdirektøren virker til støtte for såvel rektor som universitetet med henblik på at understøtte forskning og uddannelse.

Stk. 2 Hvis såvel rektor som prorektor(er) er forhindret i at handle, fungerer universitetsdirektøren som rektors stedfortræder, indtil bestyrelsen har konstitueret en rektor.

§ 37 Med reference til rektor varetager universitetsdirektøren ledelsen af universitetets fællesadministrative enheder. Universitetsdirektøren repræsenterer de fællesadministrative enheder udadtil og udtaler sig om disses forhold.

Stk. 2 Universitetsdirektøren repræsenterer endvidere universitetet over for andre offentlige myndigheder i administrative spørgsmål, der har principiel betydning for universitetets virke.

§ 38 Ansættelse og afskedigelse af universitetsdirektøren sker efter indstilling fra rektor til bestyrelsens beslutning.

Stk. 2 Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et ansættelsesudvalg med rektor som formand og med repræsentation af medarbejdere og ledelse fra enheder under universitetsdirektøren samt én dekan.

Stk. 3 Rektor indstiller én kandidat til bestyrelsens beslutning.

§ 39 Universitetsdirektøren skal have evner for og erfaring med administrativ ledelse på højeste niveau.

Direktion

§ 40 Rektor nedsætter en direktion bestående af rektor, prorektor(er), universitetsdirektør, dekaner samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse.

§ 41 Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.

Dekaner

§ 42 Med reference til rektor varetager dekanen ledelsen af fakultetet, repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig på fakultetets vegne.

§ 43 Dekanen sikrer sammenhængen, kvaliteten og den strategiske udvikling af fakultetets forskning, uddannelse, vidensformidling og myndighedsopgaver.

§ 44 Dekanen kan ansætte op til to prodekaner, som godkendes af rektor. Rektor kan dog godkende, at der ansættes mere end to.

Stk. 2 Prodekanen ansættes for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

§ 45 Dekanen kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

Stk. 2 Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.

§ 46 Dekanen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge fakultetets strategier inden for rammerne af universitetets overordnede strategier
- 2) at fastlægge fakultetets budgetmodel under hensyn til universitetets overordnede budgetprincipper

- 3) at oprette en ph.d.-skole på fakultetet og udpege en ph.d.-skoleleder, jf. § 66
- 4) at indstille oprettelse og nedlæggelse af institutter til rektor
- 5) at ansætte en institutleder for hvert institut, jf. § 58
- 6) at godkende udpegningen af viceinstitutledere
- 7) at nedsætte studienævn og ph.d.-udvalg og godkende formænd for studienævn samt formand og næstformand for ph.d.-udvalget. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og studienævn eller overtage disses opgaver
- 8) at udpege og afsætte studieledere efter indstilling fra det eller de berørte studienævn, jf. § 69
- 9) at fastlægge fakultetets budget inden for rammerne af universitetets budget og budgetprincipper
- 10) at godkende budget for ph.d.-skolen efter indstilling fra ph.d.-skolelederen og budget for institutterne efter indstilling fra institutlederne
- 11) at fastsætte regler for udpegning af ph.d.-vejledere og øvrige regler vedr. tilrettelæggelse og gennemførelse af ph.d.-uddannelsen
- 12) at godkende studieordninger efter forslag fra studienævnene
- 13) efter drøftelse med ph.d.-skolelederen at igangsætte evalueringer, herunder internationale evalueringer, af ph.d.-skolens aktiviteter og følge op på evalueringerne med inddragelse af ph.d.-udvalget
- 14) at nedsætte meritankenævn
- 15) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor
- 16) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor.

§ 47 Dekanen ansættes af rektor for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

Stk. 2 Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg, jf. § 24, med rektor som formand.

§ 48 Dekanen skal være anerkendt forsker inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.

Prodekan

§ 49 Prodekanen refererer til dekanen og bistår denne i den daglige ledelse af fakultetet. Dekanen kan delegere ansvaret for bestemte sagsområder til prodekanen.

§ 50 Prodekanen fungerer som dekanens stedfortræder, hvis dekanen er fraværende eller på anden vis forhindret i at handle. Ansættes mere end én prodekan, træffes nærmere aftale mellem dekan og prodekaner om udøvelsen af stedfortræderfunktionen.

§ 51 Prodekanen ansættes af dekanen for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse. Prodekanen godkendes af rektor.

Stk. 2 Til vurdering af ansøgere nedsætter dekanen et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med dekanen som formand.

§ 52 Prodekanen skal være anerkendt forsker inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.

Institutedere

§ 53 Med reference til dekanen varetager institutlederen ledelsen af instituttet, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Institutlederen repræsenterer instituttet udadtil og udtaler sig på instituttets vegne.

§ 54 Institutlederen sikrer sammenhæng, kvalitet og strategisk udvikling i instituttets forskning, uddannelse, vidensformidling og evt. myndighedsbetjening.

§ 55 Institutlederen kan udpege op til to viceinstitutledere, som godkendes af dekanen. Dekanen kan dog godkende, at der udpeges mere end to. Udpegningen sker for en af institutlederen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

§ 56 Institutlederen kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

Stk. 2 Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.

§ 57 Institutlederen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge instituttets strategier inden for rammerne af fakultetets og universitetets overordnede strategi
- 2) at fastlægge instituttets budget inden for rammerne af såvel fakultetets som universitetets overordnede budget og budgetprincipper
- 3) at sikre relevant undervisning på instituttets uddannelser og levere relevant undervisning til andre institutters uddannelser
- 4) at sikre, at undervisningen formidles på bedst mulig måde fagligt, pædagogisk og didaktisk
- 5) at sikre løbende evaluering af instituttets uddannelser og undervisning og opfølgning herpå
- 6) at sikre udmøntningen af universitetets overordnede kvalitetssikringssystem på instituttets uddannelser
- 7) at nedsætte et eller flere aftagerpaneler efter høring af instituttets studienævn og sikre, at instituttets uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 94
- 8) at sikre sekretariatsbetjening af studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af forslag til studieordninger samt forberedelse af studienævnenes afgørelsessager.

§ 58 Institutlederen ansættes af dekanen for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

Stk. 2 Til vurdering af ansøgere nedsætter dekanen et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med dekanen som formand.

§ 59 Instituttlederen skal være anerkendt forsker med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.

Viceinstituttledere

§ 60 Viceinstituttlederen refererer til instituttlederen og bistår instituttlederen i den daglige ledelse af instituttet. Instituttlederen kan delegere ansvaret for bestemte sagsområder til viceinstituttlederen.

§ 61 Viceinstituttlederen fungerer som stedfortræder, hvis instituttlederen er fraværende eller på anden vis forhindret i at handle. Udpeges mere end én viceinstituttleder, træffes nærmere aftale mellem instituttleder og viceinstituttledere om udøvelsen af stedfortræderfunktionen.

§ 62 Viceinstituttlederen udpeges af instituttlederen og godkendes af dekanen. Rektor orienteres om udpegningen.

§ 63 Viceinstituttlederen skal være anerkendt forsker med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.

Ph.d.-skoleledere

§ 64 Med reference til dekanen varetager ph.d.-skolelederen ledelsen af ph.d.-skolen. Ph.d.-skolelederen repræsenterer ph.d.-skolen udadtil og udtaler sig om ph.d.-skolens forhold.

§ 65 Ph.d.-skolelederen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udpege ph.d.-vejledere og godkende ph.d.-studerende i samarbejde med det relevante institut
- 2) at indstille ph.d.-skolens budget til dekanens godkendelse
- 3) at forestå planlægningen af skolens uddannelsesaktiviteter og løbende evalueringer heraf med inddragelse af ph.d.-udvalget og afgive indstilling til dekanen om opfølgning på evalueringer.

§ 66 Dekanen udpeger og afsætter ph.d.-skolelederen. Udpegningen sker for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

§ 67 Ph.d.-skolelederen skal være anerkendt forsker og have erfaring med og indsigt i ph.d.-uddannelse samt indsigt i ledelse.

Studieledere

§ 68 Studielederen har med reference til instituttlederen bl.a. følgende opgaver:

- 1) at rekvirere relevant undervisning og medvirke til løbende evaluering af uddannelser, undervisning og opfølgning herpå
- 2) i samarbejde med de berørte studienævn at forestå den praktiske planlægning og tilrettelæggelse af undervisning, af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen
- 3) at godkende opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende

§ 69 Dekanen udpeger og afsætter studielederen efter indstilling fra det eller de berørte studienævn. Studielederen udpeges for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.

Stk. 2 Dekanen kan afvise kandidater, som ikke har de nødvendige kvalifikationer til at varetage hvervet som studieleder, kan foretage et selvstændigt valg blandt flere indstillede kandidater og kan i forbindelse med udpegningen af en studieleder se bort fra indstillingen fra enkelte studienævn.

§ 70 Studielederen skal være anerkendt forsker med indsigt i de berørte studienævns faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.

Kapitel 4. Kollegiale organer

Akademisk råd

§ 71 For at sikre de videnskabelige medarbejders og de studerendes indflydelse i faglige og akademiske forhold nedsættes et akademisk råd for hvert fakultet, jf. § 30, stk. 1, nr. 9.

§ 72 Akademisk råd har ansvar for at udvikle og vedligeholde en høj akademisk standard på fakultetet.

§ 73 Akademisk råd rådgiver dekanen om akademiske forhold, som dekanen forelægger og kan endvidere udtale sig om akademiske forhold af betydning for fakultetets virksomhed, som rådet finder relevant.

Stk. 2 Akademisk råd har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at rådgive dekanen om fakultetets strategiske forhold
- 2) at rådgive dekanen om fakultetets budget og budgetprincipper
- 3) at rådgive dekanen om strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for vidensudveksling
- 4) at rådgive dekanen om kvalitetssikring og udvikling af fakultetets forskningsmiljø, uddannelser, ph.d.-uddannelser og den forskningsbaserede undervisning
- 5) efter indstilling fra dekanen at godkende sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger samt at rådgive dekanen om principper herfor
- 6) efter indstilling fra dekanen at godkende sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor samt at rådgive dekanen om principperne herfor
- 7) at tildele ph.d.- og doktorgrader
- 8) at fastsætte retningslinjer til fremme af god videnskabelig praksis.

§ 74 Akademisk råd sammensættes af 15 eller 8 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Dekanen er født medlem af rådet. De resterende medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og vælges af og blandt de studerende i forholdet 5:2. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

§ 75 Medlemmerne vælger en formand af sin midte.

Stk. 2 Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd og/eller overtage akademisk råds opgaver.

§ 76 Akademisk råd fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.

Institutråd

§ 77 For at sikre de videnskabelige medarbejders og de studerendes indflydelse i instituttets faglige og akademiske forhold nedsætter institutlederen et institutråd for instituttet.

§ 78 Institutrådet har til opgave at drøfte og rådgive instituttets ledelse om forhold af relevans for instituttets forskning, uddannelse, vidensformidling og evt. myndighedsbetjening.

§ 79 Institutrådet rådgiver institutlederen om forhold, som institutlederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for instituttets virksomhed, som rådet finder relevant.

Stk. 2 Institutrådet har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at rådgive institutlederen om instituttets strategiske forhold
- 2) at rådgive institutlederen om instituttets budget

§ 80 Institutrådet sammensættes af et af institutlederen fastsat antal medlemmer, dog ikke over 13. Institutlederen er født medlem af og formand for rådet. De øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, af og blandt det teknisk-administrative personale samt af og blandt de studerende i forholdet 2:1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

§ 81 Institutrådet fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.

Ph.d.-udvalg

§ 82 For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejders indflydelse på de faglige og akademiske forhold på ph.d.-uddannelsen nedsættes et ph.d.-udvalg for ph.d.-skolen, jf. § 46, stk. 1, nr. 7.

§ 83 Ph.d.-udvalget rådgiver ph.d.-skolelederen om forhold, som ph.d.-skolelederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for ph.d.-skolens virksomhed, som udvalget finder relevant.

Stk. 2 Ph.d.-udvalget har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til dekanen
- 2) at godkende ph.d.-kurser
- 3) at udarbejde forslag til interne retningslinjer for ph.d.-skolen, herunder ph.d.-vejledning, til ph.d.-skolelederen
- 4) at udtale sig om evaluering af ph.d.-uddannelse og -vejledning, herunder internationale evalueringer af ph.d.-skolerne, til ph.d.-skolelederen
- 5) at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmérit, og om dispensation.

§ 84 Et ph.d.-udvalg består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 6 og ikke over 14. To af medlemmerne vælges af og blandt de ph.d.-studerende, mens de øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de ph.d.-studerende vælges for 1 år ad gangen.

Stk. 2 Formand og næstformand godkendes af dekanen efter indstilling fra ph.d.-udvalget. Formanden indstilles blandt ph.d.-udvalgets videnskabelige medlemmer og næstformanden blandt ph.d.-udvalgets ph.d.-studerende.

Stk. 3 Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og/eller overtage ph.d.-udvalgets opgaver.

§ 85 Ph.d.-udvalget fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.

Studienævn

§ 86 For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejderes medbestemmelse på og medinddragelse i forhold vedrørende uddannelse og undervisning nedsætter dekanen et eller flere studienævn, der omfatter en eller flere uddannelser eller uddannelsesdele.

§ 87 Studienævnet har til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning.

§ 88 Studienævnet udtaler sig om forhold, som universitetets daglige ledelse forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for de relevante institutters virksomhed, som nævnet finder relevant.

§ 89 Studienævnet har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle studiets uddannelse og undervisning og påse institutleders opfølgning på uddannelses- og undervisningsevalueringer
- 2) at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri
- 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen, og i samarbejde med studielederen at forestå den praktiske tilrettelæggelse heraf
- 4) at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmérit, og om dispensation
- 5) at afgive indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 69
- 6) at drøfte henvendelser vedrørende eventuelle uhensigtsmæssigheder i undervisningen og at videregive information og eventuelle anbefalinger til institutleder herom.

§ 90 Et studienævn består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 4 og ikke over 12. Medlemmerne vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og af og blandt de studerende i forholdet 1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

§ 91 Studienævnet vælger af sin midte en formand blandt det videnskabelige personale og en næstformand blandt de studerende. Valg af formand skal godkendes af dekanen, jf. § 46, stk. 1, nr. 7.

§ 92 Dekanen kan i særlige tilfælde opløse studienævn og/eller overtage studienævnets opgaver, jf. § 46, stk. 1, nr. 7.

§ 93 Studienævnet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.

Kapitel 5. Rådgivende organer

Aftagerpaneler

§ 94 For hvert institut nedsætter institutlederen et eller flere aftagerpaneler efter høring af instituttets studienævn. Dekanen kan som supplement nedsætte et aftagerpanel på fakultetsniveau.

§ 95 Aftagerpanelet har til opgave at afgive udtalelse og stille forslag til universitetet om alle spørgsmål, der vedrører uddannelsesområdet, og skal afgive udtalelse om alle spørgsmål, som universitetet forelægger.

§ 96 Institutlederen sikrer dialog om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet og inddrager aftagerpanelet ved udvikling af nye og eksisterende uddannelser samt ved udvikling af nye undervisnings- og prøveformer.

§ 97 Aftagerpanelerne sammensættes af eksterne medlemmer, som tilsammen skal have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til.

Rådgivende udvalg for AAU SBI

§ 98 Rektor nedsætter et rådgivende udvalg for AAU SBI efter indstilling fra dekanen.

Stk. 2 Det rådgivende udvalg for AAU SBI har til opgave inden for universitetets strategiske rammer at sikre, at instituttets strategi og overordnede prioritering af opgaver, herunder myndighedsopgaver, tilgodeser samfundets interesser. Rektor godkender et kommissorium efter indstilling fra dekanen.

Kapitel 6. Valg

§ 99 Rektor fastsætter regler for valg til universitetets styrende organer. Bestyrelsen orienteres om ændringer.

Stk. 2 Regler om valg til bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.

Kapitel 7. Status, hjemsted og værneting

§ 100 Aalborg Universitet er en statsfinansieret selvejende institution inden for den offentlige forvaltning under tilsyn af uddannelses- og forskningsministeren.

Stk. 2 Universitetets hjemsted og værneting er Aalborg Kommune.

Kapitel 8. Regnskab og revision

§ 101 Universitetets regnskabsår er finansåret.

§ 102 Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og revision m.v. ved universiteterne. Regnskabet underskrives af bestyrelsen, rektor og universitetsdirektøren.

Stk. 2 Regnskabet revideres af rigsrevisor.

§ 103 Bestyrelsen antager en statsautoriseret institutionsrevisor til løbende gennemgang og kontrol af regnskaberne og til rådgivning og vejledning af bestyrelsen og den daglige ledelse i økonomiske og andre spørgsmål. Rigsrevisionen og ministeren underrettes om antagelse og afskedigelse af institutionsrevisor samt om årsagen til revisorskift.

Kapitel 9. Ikrafttrædelse og ændring af vedtægten

§ 104 Bestyrelsen udarbejder efter høring på universitetet vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer hertil, som godkendes af Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte efter bemyndigelse i henhold til bekg. nr. 1574 af 15. december 2017 om delegation af uddannelses- og forskningsministerens beføjelser til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.

Stk. 2 Vedtægtsændringer, som er en konsekvens af ændret lovgivning, eller konsekvensrettelser som følger af beslutninger, der allerede er truffet af bestyrelsen, sendes ikke i høring.

Stk. 3 Vedtægten træder i kraft ved Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes godkendelse.

Godkendt af bestyrelsen den 17. september 2018

OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK

Vedtægten er underskrevet af bestyrelsesformanden for Aalborg Universitets bestyrelse, Lene Espersen, den 17. september 2018.

Vedtægten er herefter godkendt af Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte den 24. september 2018.

OVERORDNEDE RAMMER

Vedtægten er fastsat i medfør af lov om universiteter (universitetsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 172 af 27. februar 2018.

KONTAKT / ANSVAR

For spørgsmål eller lign. bedes du kontakte Rektorsekretariatet.

BEGREBSDEFINITIONER

BILAG

[Universitetsloven](#)



*Kan frit distribueres
Til orientering*

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2020-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Fagligt oplæg - cybersikkerhed

Bilag

B: Præsentation: Fagligt oplæg - cybersikkerhed

Sagsfremstilling

Lektor Jens Myrup Pedersen, Institut for Elektroniske Systemer, Det Tekniske Fakultet for IT og Design holder oplæg om sin tværfaglige forskning indenfor cybersikkerhed.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



*Kan frit distribueres
Til orientering
sen*

Sagsbehandler:
Pernille S. Christen-

HR-afdelingen

Dato: 09-10-2020

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Orientering vedr. Status på ligestilling og diversitet, Aalborg Universitet

Bilag

- B: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017- 2021
- C: Præsentation: Status på ligestilling og diversitet – Aalborg Universitet

Sagsfremstilling

Aalborg Universitet etablerede i 2016 et *udvalg for ligestilling og diversitet (ULD)*, der referer direkte til direktionen og har et direktionsmedlem som formand. Med baggrund i en omfattende analyse via universitetets forskningscenter for ligestilling og diversitet (EDGE) udarbejdede ULD som det første en strategisk handleplan for ligestilling og diversitet. Handleplanen er godkendt af direktionen og AAU's bestyrelse og løber frem til den 31. december 2021. Den indeholder fem indsatsområder og 27 handlinger. ULD er godt i gang med implementeringsplanen for 2020.

Et af de problemområder, ULD's handleplan i særlig grad adresserer, er den lave andel af kvindelige forskere i slutstillinger og på ledelsesposter. Problemstillingen er fælles for de danske universiteter og giver anledning til fælles drøftelser af, hvad der betinger kønsskævheden, og hvordan yngre kvindelige forskere kan fastholdes. Hvis kvinder tabes i karriereudviklingen, går vi glip af for stor en talentmasse. Den skæve kønsfordeling er desuden en udfordring i forhold til kvaliteten i forskningen. Hvis kønsfordelingen er skæv blandt videnskabelige medarbejdere, risikerer vi, at forskning bliver rettet mod et bestemt køn.

Nedenfor opridses kort nogle af de initiativer, ULD har forestået siden sidste statusorientering i bestyrelsen i oktober 2019.

Lokale handleplaner for ligestilling og diversitet

Sidste år igangsatte ULD et arbejde, hvor fakulteter og institutter blev bedt om at udarbejde egne handleplaner for ligestilling og diversitet med måltal for kvinder i ledelsen. Formålet var at forankre ligestillingsområdet på alle ledelsesniveauer og i samtlige råd og udvalg. Der er nu udarbejdet handleplaner på fakultets- og institutniveau, og med baggrund heri er der igangsat en række gode initiativer på hele universitetet for at øge *work-life balancen*, for at få *flere kvinder i ledelsen* og på *internationaliseringsområdet*.

Work-life balance og tiltag på barselsområdet

EDGE-analysen peger på, at yngre kvindelige forskere kommer bagefter i deres karriereforløb, blandt andet fordi det er kompliceret at indregne længerevarende barsel og orlov i forløbet. I nogle tilfælde kan barslen betyde, at muligheden for at opnå videre ansættelse går tabt, ligesom det kan være svært at 'følge med' pro-



jekter, publiceringer mv. under en barsel. ULD er derfor pt. i gang med et initiativ med det formål at sikre fortsat karriereudvikling for de medarbejdere, der kommer tilbage fra barsel, således at det at stifte familie ikke bliver en barriere for karrieren. Initiativet understøtter AAU's ambition om work-life balance og handler desuden om at sikre en *divers pipeline* til seniorforskerstillinger og ledelsesposter.

Søgekomitéer

Etableringen af søgekomitéer som rekrutteringsværktøj er under implementering på AAU. ULD har bidraget med forslag til, hvordan søgekomitéer skal sammensættes. Der skal anvendes søgekomitéer i rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere til tidsbegrænsede stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau med en beskæftigelsesgrad på 50 procent eller derover. Formålet er at sikre et bredt ansøgerfelt af høj kvalitet og diversitet, herunder nationale og internationale kvalificerede ansøgere, der tilsammen repræsenterer mere end ét køn.

Øget opmærksomhed på kvinder i forskning

I 2019 holdt ULD i samarbejde med prorektor arrangementet *Kvinde – Kend din Karriere* med henblik på at profilere AAU's kvindelige forskere, give råd til karriereudvikling og kickstarte ligestillingsdebatten på AAU. Arrangementet forløb vellykket og på baggrund af de positive evalueringer blev det besluttet at gentage arrangementet i 2020 i København. Foreløbig er det dog udskudt til 2021 grundet Covid-19.

Mentorordning

På forslag fra ULD etablerede AAU i foråret 2020 i samarbejde med *The AAU Research Academy (AAURA)* en mentorordning for yngre forskere. Initiativet har til formål at synliggøre karriereveje. Mentorordningen er tværfakultær og gælder for medarbejdere af begge køn, selvom den mest benyttes af kvindelige forskere. Pt. er 12 par matchet, og de mødes tre-fire gange. Ordningen er etableret som et étårigt pilotprojekt.

Screening for unconscious bias i stillingsopslag

På baggrund af en analyse af AAU's stillingsopslag, hvor der blev fundet en overvægt af maskuline ord, implementerede AAU i starten af 2020 et program, der screener stillingsopslag for ord med køns- og diversitetsbias. Formålet er at sikre, at AAU's stillingsopslag appellerer til en bredere ansøgerskare. Programmet har medført en del debat i medierne. ULD evaluerer aktuelt brugen af programmet på AAU.

Workshops om inkluderende sprogbrug

Et af ULD's kommende tiltag er workshops om *inkluderende sprogbrug* for HR- og kommunikationsmedarbejdere samt ledere. Formålet er at sætte fokus på, hvordan vi kan blive klogere på vores egne ubevidste bias og sprogbrug, så vi undgår at ekskludere bestemte grupper – for eksempel i forbindelse med rekruttering og ansættelse af medarbejdere og optag af studerende på AAU's uddannelser.

Politik for kønssammensætning i ledelsen

AAU har vedtaget en politik for kønssammensætning i ledelsen. Politikken gælder for ledelsen på delegationsniveau 1-3. Det svarer til rektor, direktionsmedlemmer, prodekaner, institutledere og FS-chefer. Pr. oktober 2019 havde AAU 37 mænd og ti kvinder på delegationsniveau 1-3. Det svarer til en fordeling på 79 % og 21 %. Med måltallet skal AAU inden 31. december 2021 have en absolut forbedring på 5 procentpoint – dvs. to ekstra kvinder. Det svarer til en relativ stigning på 20 % flere kvinder. Måltallet er ambitiøst, idet AAU skal nå måltallet med det antal stillinger, som vi har i dag.

Deltagelse i vidensamarbejde



Rektor har repræsenteret AAU i UN Women Gender Diversity Roundtable Meeting, hvor man har drøftet ligestilling og diversitet. Ledelserne har i øvrigt deltaget i en række forskellige øvrige fora, så som forskningspolitisk udvalg (FPU) og Rektorkollegiet vedr. drøftelser omkring kønsbalance mv. ULD har understøttet disse aktiviteter med data. ULD deltager desuden selv i GEAR:DK-netværket med de øvrige danske universiteter mhp. at videns- og erfaringsudveksle på området.

Oplæg i udvalg og ledelsesfora

ULD orienterer løbende universitetets bestyrelse, direktion, institutlederkreds, hovedsamarbejdsudvalg og de akademiske råd om nyt på området. ULD arbejder kontinuerligt for i alle fora at øge kendskabet til AAU's værdier og holdninger til ligestilling og diversitet i henhold til universitetets strategiske handleplan.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.



AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021

Forord

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet tager afsæt i AAU's strategi Viden for verden og understøtter således universitetets værdier, målsætninger og øvrige strategier.

Handleplanens fokus er på universitetets ansatte, herunder VIP og TAP. Handleplanen nævner begrebet mainstreaming, som her omfatter både køns- og diversitets-mainstreaming. Mainstreaming betyder, at man som princip altid skal overveje, om en beslutning, et tiltag eller en procedure i organisationen kan få køns- og/eller diversitetskonsekvenser. Mainstreaming skal forstås som en metode, der fokuserer på at integrere såvel ligestilling som diversitet på alle niveauer på hele universitetet og gøre disse til en permanent del af universitetets samlede struktur og virke.

Handleplanen skal forankres på både ledelsesniveau og i de kollegiale organer, herunder i samarbejdsudvalgene, de akademiske råd og i institutrådene. Der betyder også, at handleplanens anbefalinger giver mulighed for lokale tilpasninger og løsninger på tværs af universitetet, idet der er vidt forskellige interne forhold på universitetet hvad angår fx kønsfordeling.

Indledning

Igennem årene har AAU på forskellig vis haft fokus på både køn og ligestilling, men trods tidligere indsatser på området har det vist sig vanskeligt at skabe vedvarende forandringer i organisationen. I 2016 blev det besluttet at intensivere indsatsen og hæve ambitionsniveauet ved at nedsætte et nyt Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) med direkte reference til direktionen på AAU, som fik til opgave at udarbejde en konkret strategisk handleplan for perioden 2017-2021.

Ligestilling og diversitet er højt prioriteret og skaber værdi for både organisationen og det omkringliggende samfund. På AAU ønsker vi at være en attraktiv, rummelig, konkurrencedygtig og familievenlig arbejdsplads, og vi vægter derfor ligestilling og diversitet i bred forstand højt. På AAU omfatter ligestillings- og diversitetsområdet køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans samt medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.¹

Det er AAU's ambition at opnå ligestilling og fremme diversitet mest muligt. Derfor skal ligestilling og diversitet også tænkes ind som en integreret del af universitetets samlede organisation og virke, herunder i alle fremtidige strategier, processer og handleplaner.

Denne handleplan indeholder fem prioriterede indsatsområder med en række konkrete anbefalinger og forslag til handlinger til at sikre ligestilling og diversitet på AAU. De fem indsatsområder skal rulles ud i løbet af perioden 2018-2021.

¹ På Aalborg Universitet har vi stort fokus på forebyggelse og håndtering af chikane, herunder sexchikane. Arbejdsmiljøorganisationen varetager dette, men udvalget for ligestilling og diversitet følger området tæt.



Beskrivelse af processen

Forud for udarbejdelsen af handleplanen igangsatte ULD i samarbejde med Center for Ligestilling og Diversitet på AAU et længerevarende strategiforarbejde, hvor fokus har været at facilitere vidensakkumulering og erfaringsudveksling bredt i organisationen, bl.a. via inddragelse af centrale kollegiale organer samt ved at sikre input fra medarbejdere og ledelse. Dette resulterede i en rapport "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser"², som bl.a. indeholder en række konkrete forslag til mulige ligestillings- og diversitetsindsatser og tilhørende anbefalinger, som kan inddrages på AAU i den kommende strategiperiode.

ULD har efterfølgende gennemarbejdet disse handlingsforslag og anbefalinger, og vi foreslår følgende nedenstående fem indsatsområder med tilhørende anbefalinger og handling.

Anbefalinger til strategisk handleplan

Indsatsområde 1: Organisationsudvikling, kapacitetsopbygning, køns- og diversitets-mainstreaming	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU skal ligestilling og diversitet være en central værdi, som skal indlejres i alle gøremål. Derfor skal vi sikre et organisatorisk ophæng og fokus, som muliggør dette. Ligestilling og diversitet skal være forankret på alle ledelsesniveau, i samtlige samarbejdsudvalg og i alle øvrige råd og udvalg.</p> <p>Arbejdet med området skal være bredt ud, alment anerkendt og gøres til et permanent fokus i hele organisationen med henblik på at skabe en vedvarende forandring. Dette gør vi via en systematiseret indsats, hvor ligestilling og diversitet internaliseres, systematiseres og professionaliseres i alle relevante processer, via et TAP-personale, der besidder de relevante og nødvendige kompetencer inden for området, herunder mainstreaming i både HR og på fakultets- og institutniveau.</p>	<ul style="list-style-type: none">* Fakulteter og institutter skal i fremtidige strategiske handleplaner og eventuelle midtvejsevalueringer eksplicit forholde sig til ligestilling og diversitet, herunder AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.* I samarbejdsudvalgs- samt i råd og udvalgsstrukturen skal ligestilling og diversitet indbygges i de organisatoriske årshjul mindst en gang om året.* der skal gennemføres dialog i relevante fora på universitetet med henblik på at sikre ejerskab og engagement af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal være en obligatorisk del af introduktionen for alle nye medarbejdere og ledere.* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal indbygges i grundlæggende lederkurser og kurser for TR.* der skal udarbejdes en kommunikationsplan, som skal sikre, at alle ansatte ved universitetet får kendskab til og føler ejerskab for AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.

² Skrevet af: Stine Thidemann Faber, Anna Stegger Gemzøe og Helene Pristed Nielsen



	<p>* den eksisterende hjemmeside for Udvalget for Ligestilling og Diversitet skal være central for al fremtidig kommunikation og information inden for området og skal indeholde et fyldestgørende informationsmateriale om emnet, herunder en video, der viser ahaoplevelser og erkendelser fra dem, der har arbejdet med emnet.</p> <p>* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal indlejres i alle processer, som HR har ansvaret for, herunder rekruttering, bedømmelse og ansættelse.</p> <p>* der skal ske en faglig efteruddannelse inden for ligestilling og diversitet af både VIP og TAP personale, som har med rekruttering og ansættelse at gøre, således at dette personale kan medvirke til at sikre, at universitetets mål og handleplaner efterleves i forbindelse med rekruttering og ansættelse.</p> <p>* der skal sikres tilstrækkelige HR-resurser til at løfte strategiens indsatser.</p>
Indsatsområde 2: Work-life balance	
Anbefaling	Handling
<p>AAU skal være en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads, hvor det er muligt at kombinere karriere og familieliv.</p> <p>På AAU skal vi forbedre work-life balance for alle ansatte i alle livsfaser og dermed bidrage til, at AAU bliver en mere attraktiv og rummelig arbejdsplads.</p>	<p>* der skal etableres en fælles barselsfond på AAU</p> <p>* der skal udarbejdes et inspirationskatalog til brug i universitetets råd og udvalg over tiltag, som har en positiv indvirkning på ligestilling, diversitet og work-life balance.</p> <p>Eksempler på sådanne tiltag er:</p> <ul style="list-style-type: none">• modeller for fleksibel tilbagevenden til arbejdet efter barsel (både mænd og kvinder), fx undervisningsfrit semester eller fuld undervisningsbelastning.• fleksible modeller for miljøskifte i ph.d.-uddannelsen, fx flere, men kortere ophold.• forskellige eksempler på ansættelsesformer herunder <i>tenure track</i> (adjunkt til lektor);• alternative karrieremuligheder /udvidet stillingsstruktur fx bundet op på undervisning eller vidensamarbejde. <p>* der skal sikres en aktiv profilering af work-life balance ambitionen på AAU, internt såvel som eksternt, (fx vha. video etc., som kan bruges i forbindelse med eksempelvis rekruttering).</p>



Indsatsområde 3: Rekruttering, ansættelse og karriereudvikling	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU tænkes ligestilling og diversitet ind i forbindelse med både rekruttering, ansættelse og planlægning af karriereveje.</p> <p>AAU tilstræber, at processer og procedurer er præget af gennemsigtighed, så det tydeligt fremgår, at AAU i sine ansættelser tilstræber fuld ligestilling og diversitet.</p>	<ul style="list-style-type: none">* der skal sikres brede, internationale opslag med inkluderende sprogbrug.* der bør sikres et bredt ansøgerfelt, hvilket fx kan ske via etableringen af systematiske søgekomitéer med henblik på <i>scouting</i>.* der skal sikres klare og gennemsigtige kriterier for bedømmelsesarbejdet.* kriterier for bedømmelses- og ansættelsesudvalg ift. <i>kønsmainstreaming</i> skal beskrives og efterleves.* der skal indgå aktiv karrierevejledning og –planlægning for de ansatte, og der skal overvejes <i>tenure track</i> – lignende ordninger.
Indsatsområde 4: Flere kvinder i ledelse	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU tilstræber vi at forbedre kønsbalancen og fremme lige karrieremuligheder for mænd og kvinder på alle niveauer.</p> <p>På AAU benytter vi åbne rekrutteringer, således at konkurrencen om stillinger sker på en gennemskuelig måde og på lige vilkår, hvoraf det fremgår, at vi ønsker at tiltrække begge køn.</p> <p>På AAU profilerer vi både vores mandlige og kvindelige ledere og topforskere. Vi ønsker dermed at øge opmærksomheden på begge køns karrieremuligheder.</p>	<ul style="list-style-type: none">* udviklingen i AAU's personalesammensætning, skal monitoreres via en årlig, systematisk opfølgning på både universitetsledelses-, fakultets- og institutniveau.* der skal udarbejdes lokale handleplaner på både fakultets- og institutniveau for at fremme en bedre kønsmæssig balance. De lokale handleplaner skal indeholde måltal for kvinder i ledelsen på det givne tidspunkt.* der skal sikres tydelige og gennemsigtige beskrivelser til de enkelte stillingskategorier for at undgå kønsbias.* karrieremuligheder og gennemsigtighed i kriterier for forfremmelser skal være tydelige.* kvindelige rollemønstre skal opfordres til at melde sig som mentorer for fx unge forskere og lederaspiranter.* der skal sikres en øget opmærksomhed ift. at indstille kvalificerede kvindelige forskere til fx poster, priser og bevillinger.
Indsatsområde 5: Internationalisering af medarbejderstaben	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU skal vi sikre en internationalisering af medarbejderstaben, idet vi skal være en konkurrencedygtig, attraktiv og inkluderende</p>	<ul style="list-style-type: none">* der skal udarbejdes retningslinjer for udlandsophold og internationaliseringsprincipper, som skal omfatte såvel studerende, ph.d.-studerende, post docs/ adjunkter som senior VIP.



<p>arbejdsplads for både udefrakommende medarbejdere og for danske medarbejdere.</p> <p>AAU skal være blandt de danske universiteter med størst internationalt samarbejde både i form af udenlandsophold og international mobilitet.</p>	<p>* når det gælder udenlandske medarbejdere skal vi sikre, at der ikke sker en diskriminering ift. samtlige af AAU's diversitetsparametre.</p> <p>* krav om udenlandsophold skal tage højde for, at der skal ske en individuel tilpasning ved fx at udarbejde fleksible modeller, som tilgodeser den enkelte medarbejders livsfase.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Opfølgning på handleplan

ULD refererer direkte til direktionen på AAU, og en af måderne til at sikre permanente forandringer i organisationen inden for ligestilling og diversitet er bl.a. at sikre tilstrækkelig ledelsesmæssig forankring. Derudover er det ambitionen, at såvel fakulteter som institutter skal udarbejde konkrete lokale handleplaner og formulere konkrete indsatser med tilhørende operativt ansvar for fremadrettet at sikre opmærksomhed, medansvar og at sætte ord bag handlingerne.

Denne handleplan tager afsæt i hhv.:

- * AAU's Personalepolitik
- * Kommissoriet for Udvalget for Ligestilling og Diversitet
- * Rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU. Perspektiver, tilgange og tendenser³".

³ Udarbejdet af Center for Ligestilling og Diversitet, AAU, 2017



AALBORG UNIVERSITET

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 4-20, 22/10 2020
Pkt.: 10
Bilag: A

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Evaluering af bestyrelsens arbejde

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsen foretager én gang årligt en evaluering af bestyrelsens arbejde.

Relevante temaer for evaluering af bestyrelsens arbejde inkluderer bl.a.

- Forberedelse af møder
- Sekretariatsbetjening
- Mødeledelse
- Dialog på og mellem møderne
- Brug af bestyrelsesmedlemmerne mellem møderne
- Samspil med den daglige ledelse
- Arbejdsform
- Bestyrelsens sammensætning
- Håndtering af habilitetsemner

Det enkelte bestyrelsesmedlem kan begære dele af punktet lukket, hvis det vurderes, at en drøftelse af personlige emner hæmmes af offentlighedens tilstedeværelse.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager en tematisk drøftelse af sit arbejde i det forløbne år med udgangspunkt i de ovenfor angivne temaer.

Kommunikation

Ingen.



AALBORG UNIVERSITET

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 4-20, 22/10 2020
Pkt.: 11
Bilag: A

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden giver en mundtlig orientering.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager formandens orientering til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



*Kan frit distribueres
Til orientering*

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Bilag

- B: Rektors orientering
- C: Notat: Orientering om grænserne for internationale forskningssamarbejder (lukket notat og punkt)
- D: Notat: Optaget 2020 (*eftersendes hurtigst muligt*)
- E: Styringsdialog 2020 – status på AAU's strategiske rammekontrakt efter møde 29/9 2020

Sagsfremstilling

Rektoratet har udarbejdet en skriftlig orientering. Endvidere gives en mundtlig orientering.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager rektoratets orientering til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



AALBORG UNIVERSITET

Rektor
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9100 Aalborg
rektor@aaau.dk
Tlf. 9940 9500

Dato: 09-10-2020
Sagsnr.: 2020-012-00111

Rektors orientering

Samarbejdsaftaler med udenlandske parter

Jf. notat om grænserne for internationale forskningssamarbejder (lukket notat og punkt)

Optaget 2020

Jf. "Strategiske uddannelsesdata for AAU og sektoren – optag"

Forslag til Finanslov 2021

P.t. foregår forhandlingerne om Finansloven 2021.

Rektor vil orientere om finanslovsforhandlingerne på mødet.

Grøn forskningsstrategi

Regeringen har offentliggjort Danmarks første grønne forskningsstrategi, der indeholder fire konkrete forskningsmissioner, der bidrager mest til den grønne omstilling. Regeringen ønsker, at de fire missioner prioriteres med 750 mio. kr. i forbindelse med forhandlingerne om forskningsreserven for 2021.

De fire missioner er:

1. Fangst og lagring eller anvendelse af CO₂ (Carbon capture)
2. Grønne brændstoffer til transport og industri (Power-to-X)
3. Klima- og miljøvenligt landbrug og fødevarerproduktion
4. Genanvendelse og reduktion af plastaffald

En vigtig del af strategien er et tæt samspil med erhvervslivet, der skal få de grønne tiltag til at virke og føre til konkrete reduktioner i de danske drivhusgasudledninger, således at vi når 70 %-målsætningen med CO₂-reduktion.

Vi mener, at Aalborg Universitet har potentiale til at byde ind på alle fire missioner både ift. vores evne til at samarbejde med erhvervslivet og vores faglige styrkepositioner.

Status på AAU's corona-beredskab

Corona-beredskab ift. studiestart

Der har været et stort arbejde i gang for at forberede studiestarten den 1. september for nye studerende samt tilbagevenden af alle øvrige studerende til fysisk undervisning på campus igen.

ift. studiestart for nye studerende traf universitetet allerede i maj beslutning om, at der ikke kunne gennemføres fælles morgenmad og velkomst på Honnørkajen, rusture og studiestartsfester. I stedet har der været gennemført en målrettet forberedelse af tutorer tilpasset den ekstraordinære situation for at sikre, at vores nye studerende er blevet taget godt imod.

Universitet har udpeget såkaldte trængselszoner, hvor det er vurderet, at det kan blive en udfordring med mange studerende samlet. I de første 14 dage efter studiestart har universitetets administrative ansatte meldt sig som COVID-19-vagter for at vejlede og hjælpe de studerende i forhold til ansvarlig adfærd i trængselszoner.

Der er blevet udarbejdet vejledninger til alle forhold vedrørende studerende, som man forventes at skulle håndtere i forbindelse med studiestarten og semesteret som helhed, herunder studerende der er sårbare og studerende i karantæne.

Alkoholpolitik for arrangementer for, og med, studerende i efterårssemesteret 2020

På baggrund af situationen med COVID-19 blev det før studiestart besluttet, at der på AAU ikke må afholdes arrangementer, herunder barer og fester, med alkohol for studerende i efterårssemesteret 2020. Politikken gælder, uanset om aktiviteterne finder sted på campus eller i lejede/lånte lokaler. Beslutningen blev truffet ud fra et forsigtighedsprincip og et ønske om i så vid udstrækning som overhovedet muligt at nedsætte smitterisikoen. Formålet er at forsøge at undgå "smittelommer", som i værste fald vil kunne tvinge os til at hjemsende studerende og ansatte og lægge undervisningen om til online undervisning. Politikken er gældende frem til den 31. januar 2021.

Rammer for undervisning og eksamen i efterårssemesteret 2020

Universitetet har også måtte fastlægge rammerne for undervisning og eksamen i efterårssemesteret 2020. Rammerne er udarbejdet med fokus på størst muligt råderum for uddannelsernes konkrete planlægning og dermed fastlæggelse af så få fælles nødvendige bestemmelser som muligt. Generelt bør det sikres, at alle studerende på AAU's ordinære fuldtidsuddannelser og deltidsuddannelser uanset semester får størst mulig andel fysisk undervisning i efterårssemesteret 2020 – bl.a. af hensyn til understøttelse af den faglige og sociale integration og fastholdelse af studerende.

Studie- og trivselsvejledning

Der er blevet igangsat en særlig opsøgende frafaldsindsats for nuværende studerende. I samarbejde med studierne er studerende med særlig risiko for frafald ifm. coronaperioden blevet udpeget og fået en personlig henvendelse med tilbud om en fastholdelsessamtale fra hhv. AAU Studie- og trivselsvejledning og Studenterrådgivningen.

Yderligere restriktioner fra den 7. september

Som følge af stigende tilfælde af coronasmitte udmeldte sundhedsmyndighederne den 7. september en række særlige restriktioner og foranstaltninger for de efterfølgende 14 dage i Odense Kommune og 17 kommuner i hovedstadsområdet. Dette fik betydning for campus København, hvor alle sociale arrangementer på AAU CPH blev aflyst, og medarbejdere blev opfordret til hjemmearbejde. Den fysiske undervisning skulle opretholdes, så der har fortsat været mange ansatte på campus.

Fra den 19. september fulgte restriktionerne for resten af landet, og disse blev hurtigt forlænget frem til den 18. oktober. Det har betydet, at der er forbud mod at afholde sociale arrangementer på AAU, at alle medarbejdere skal arbejde hjemme i de situationer, hvor det er muligt, og at der skal bæres mundbind i kantinerne i København og Esbjerg, mens der kræves adgangskort for at komme ind i bygninger med kantiner i Aalborg.

Kritisk IT-hændelse: Brud på persondatasikkerheden

Aalborg Universitet blev den 3. august 2020 bekendt med, at universitetet har været udsat for et cyberangreb begået af IT-kriminelle, der har skaffet sig uberettiget adgang til og kopieret universitetets brugerdatabase (Active Directory) med ansatte og studerendes personoplysninger. Som følge heraf lukkede vi den 4. august 2020 adgangen til brugerdatabase, hvorefter ingen kunne logge på universitetets systemer uden forinden at have skiftet adgangskode.

Vi har fået lavet analyser af angrebet, og der er nu blevet indført skærpede sikkerhedsprocedurer, brugere er bedt om at skifte passwords, der iværksættes en stærkere password-politik, og der er indført yderligere multifaktorlogin.

Dialogmøde

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) havde dialogmøde på Aalborg Universitet den 29. september 2020. Mødet blev i år afholdt digitalt. Formålet var at drøfte universitetets udvikling og status på den strategiske rammekontrakt. På dagsordenen er også Finanslov 2021, status på Megaprojekterne, Politik for bæredygtighed og status på klynger. Styrelsen udtrykte tilfredshed med, hvordan vi arbejder med den strategiske rammekontrakt.

Jf. bilag E: "Styringsdialog 2020 – status på AAU's strategiske rammekontrakt efter møde 29/9 2020".

Øget samarbejde mellem Aalborg Universitet og Regionen Nordjylland

Aalborg Universitet og Region Nordjylland har indgået en samarbejdsaftale, der skal give stærkere fælles muskler til bl.a. grøn omstilling, sundhedsinnovation, samarbejde om ledelse og fremme af naturfag på hele uddannelsesområdet. Konkret er der fokus på et stærkt og levende miljø omkring det nye universitetshospital i Aalborg Øst, flere kvinder der gennemfører tekniske- og naturvidenskabelige uddannelser, øget brug af ingeniører i hospitalsdrift og større bæredygtighed i driften.

Samarbejdet betyder, at parterne hurtigt kan trække i samme retning, når det er nødvendigt. Det var bl.a. tilfældet, da en forskergruppe på universitetet i løbet af 14 dage i foråret var i stand til at udvikle en nødrespirator for at imødekomme en mulig mangelsituation som følge af COVID-19. Via samarbejdet med Region Nordjylland var det muligt at få en hurtig lægefaglig vurdering samt gennemføre en test af respiratoren på grise.

Med den nye samarbejdsaftale bredes den fælles indsats ud til både de tekniske, humanistiske og samfundsvidenskabelige områder.

Rektors inspirationsrejse 2020 - Norden-turen

Hvert andet efterår drager rektor på inspirationsrejse til universiteter, som kan inspirere til AAU's egen udvikling. Formålet med inspirationsrejsen i 2020 er at få strategiske inputs og skabe alliancer på rektorniveau. I rejsen ligger der ikke et ønske om at skabe forsknings- og/eller uddannelsessamarbejder, da dette arbejde allerede pågår andre steder på AAU.

Af ønskede samtaleemner er blandt andet drøftelse af igangværende og kommende strategiarbejde, strategiske prioriteringer, økonomisk stagnation efter flere års vækst, provinsuniversiteternes omdømmeudfordringer samt uddannelsesfokus vs. forskningsfokus.

Ledsaget af sekretariatschef Ulla Gjølring er det ønsket at kunne besøge fem nordiske universiteter i slutningen af oktober måned:

- Aalto University, Helsinki (den 19. oktober)

- Tampere University, Tampere (den 20. oktober)
- Chalmers tekniska högskola, Göteborg (den 21. oktober)
- Universitetet i Stavanger (den 23. oktober)
- Universitetet i Tromsø (den 26. oktober)

Rejsen er dog med forbehold for restriktionerne i forbindelse med COVID-19. Derfor er det allerede nu aftalt, at møderne med rektorerne på de to finske universiteter (Aalto og Tampere) vil blive afholdt virtuelt. Vi afventer fortsat situationen ift. besøgene på de øvrige tre universiteter.

Ministerbesøg samt grundstensnedlæggelse på AAU Science & Innovation Hub

Uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen havde den 21. september 2020 et besøg på Aalborg Universitet, idet vi havde inviteret til et uformelt kaffemøde blot mellem rektor og minister. I forlængelse heraf var der grundstensnedlæggelse på AAU Science & Innovation Hub. Der blev fyldt en minde-æske med genstande fra byggeprogrammet samt den tid, vi lever i nu.

AAU Science and Innovation Hub er et 8.500 m² stort byggeri, som arkitektonisk og funktionelt skal markere sig som et knudepunkt og udstillingsvindue for tværvideenskabelig forskning, innovation, entreprenørskab samt talent- og virksomhedsudvikling på AAU. Det skal være et mødested for studerende, iværksættere, virksomheder og investorer, som sammen kan skabe løsninger på globale udfordringer. Bygningen skal stå færdig 1. juli 2022 og er støttet med 100 mio. kr. fra A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal. Med et netop godkendt hovedprojekt samt grundstensnedlæggelsen er der nået en vigtig milepæl i projektet. M.T. Højgaard er påbegyndt udførelsen af byggeriet, som følger tidsplanen.

Rektor kan orientere om ministerbesøget på mødet.

Besøg af de nordjyske folketingspolitikere

Mandag den 28. september 2020 var det årlige besøg på AAU for de folketingsmedlemmer, der er valgt i Nordjylland. Ni folketingsmedlemmer deltog, herunder erhvervsminister Simon Kollerup og udviklingsminister Rasmus Prehn. Det overordnede tema var "Sådan bidrager AAU til den grønne omstilling". Det var god timing, idet regeringen samme morgen havde offentliggjort deres strategi for grøn forskning.

Der var oplæg ved adjunkt Sandra Burri Gram-Hansen fra Institut for Kommunikation og Psykologi, som fortalte om adfærd, og om hvordan vi mennesker forholder os til og bruger ny teknologi. Der var også besøg på Institut for Energitekniks Power to X laboratorium, hvor man kan omdanne strøm fra bl.a. vindmøller til grønne brændstoffer til brug i f.eks. lastbiler, fly og skibe.

Endelig var der en diskussion med folketingsmedlemmer om fordelingen af de statslige basismidler mellem de otte danske universiteter. AAU får – af historiske årsager – en relativ lille andel af basismidlerne. Folketingsmedlemmerne er med på, at der er tale om en "udligningsreform", hvis der skal ændres på den nuværende fordelingsnøgle, og nogle universiteter skal have en højere basisforskningsbevilling. De vil gerne bakke op om en ny model, når emnet kommer til forhandling blandt uddannelses- og forskningsordførerne.

Afrapporteringer til ledelsen i det nye kvalitetssystem

Universitetets kvalitetssystem er under evaluering og revidering. Implementering af det nye kvalitetssystem påbegyndes i starten af 2021 og vil pågå året ud. Implementeringen af det nye system vil indebære ændringer ift. afrapporteringer på uddannelsernes kvalitet og relevans til universitetets ledelse, herunder bestyrelsen (jf. tabellen nedenfor).

I forhold til afrapporteringer til bestyrelsen betyder implementeringen af det nye kvalitetssystem, at institutionsberetningen til bestyrelsen udarbejdes hvert andet år. Beretningen udarbejdes som en opsamling på fakultetsberetninger (de nuværende uddannelsesberetninger) og direktionens behandling af disse samt pba. en ny Fælles Service-beretning. Derudover vil institutionsberetningen indeholde uddannelsesdata på fakultets-, institutions- og sektorniveau samt status på institutionelle strategiske indsatser og beskrivelse af indsatser for de kommende to år.

Overgangen til afrapporteringer til ledelsen i det nye kvalitetssystem planlægges gennemført som følger:

- Fakultetsberetningerne (de nuværende uddannelsesberetninger), Fælles Service-beretningen og institutionsberetningen udarbejdes første gang i foråret 2022 jævnfør det nye kvalitetssystem.
- Der udarbejdes **ikke** uddannelsesberetninger og institutionsberetning i 2021 (jævnfør det nuværende kvalitetssystem). Bestyrelsen vil dermed ikke modtage en institutionsberetning i foråret 2021. Dog afrapporteres der i 2021 i Det Strategiske Uddannelsesråd på fakulteternes fokusområder samt i direktionen og bestyrelsen på de institutionelle strategiske indsatser fra beretningerne udarbejdet i 2020.

Det skal understreges, at kvalitetsarbejdet, der ligger til grund for afrapporteringer til ledelsen i det nye kvalitetssystem, vil ske årligt ligesom i det nuværende system (jf. tekstboksen og figuren nedenfor). Uddannelsesdata vil således være tilgængelige for studienævn, institutter, prodekaner og DSUR årligt, ligesom der hvert år arbejdes med evaluering af og opfølgning på uddannelsernes kvalitet og udvikling.

Baggrunden for at overgangen til afrapportering til ledelsen i det nye kvalitetssystem planlægges gennemført som beskrevet ovenfor er, at:

- Der i forbindelse med næste institutionsakkreditering skal indsendes ansøgning til Danmarks Akkrediteringsinstitution omkring februar 2023. Til ansøgningen vil det være mest hensigtsmæssigt at have fakultetsberetninger, Fælles Service-beretning og institutionsberetning fra 2022, så beretningerne er så nye som muligt og afspejler det nye kvalitetssystem.
- De skriftlige kvalitetsopfølgninger og uddannelsesevalueringer, som beretningerne skal baseres på i det nye kvalitetssystem, gennemføres for første gang i efteråret 2021. Informationsgrundlaget som beretningerne skal baseres på i det nye system eksisterer således ikke før i foråret 2022.
- Der skal udarbejdes en ny skabelon til både fakultetsberetning og institutionsberetning. Det vil være vanskeligt at nå til foråret 2021, så det har en kvalitet, der er tilstrækkelig til indsendelse ifm. institutionsakkrediteringen.

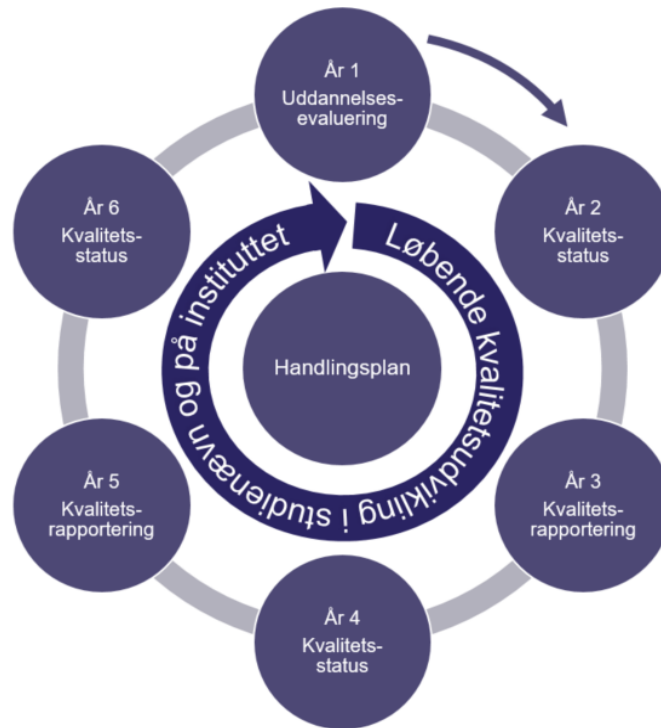
Afrapporteringer til ledelsen i hhv. det nuværende og det nye kvalitetssystem

Nuværende kvalitetssystem	Nyt kvalitetssystem
<p><u>Uddannelsesberetninger</u> Årligt for hvert fakultet til direktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status på uddannelsernes kvalitet pba. det foregående års kvalitetsarbejde • Status på fakultetets fokusområder • Identifikation af fakultetets fokusområder for det kommende år 	<p><u>Fakultetsberetninger</u> Hvert 2. år for hvert fakultet til direktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status på uddannelsernes kvalitet pba. foregående års kvalitetsarbejde • Status på fakultetets fokusområder • Identifikation af fakultetets fokusområder for de kommende to år <p>Mellemliggende år:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opfølgning på fakulteternes fokusområder og dialog med institutterne om kvalitetsarbejdet i DSUR
-	<p><u>Fælles Service-beretning</u> Hvert 2. år til direktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status for de støttefunktioner under Fælles Service, der understøtter uddannelsesaktiviteterne i kvalitetsområderne • Identifikation af Fælles Services fokusområder for de kommende to år <p>Mellemliggende år:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opfølgning på enhedens fokusområder i den administrative ledergruppe
<p><u>Institutionsberetning</u> Årligt til DSUR og bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opsamling på fakulteternes uddannelsesberetninger og direktionsbehandlingen af disse • Status på institutionelle strategiske indsatser • Identifikation af institutionelle strategiske indsatser for det kommende år 	<p><u>Institutionsberetning</u> Hvert 2. år til DSUR og bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opsamling på fakultetsberetninger og direktionsbehandlingen af disse samt Fælles Service-beretningen • Status på institutionelle strategiske indsatser • Identifikation af institutionelle strategiske indsatser for de kommende to år <p>Mellemliggende år:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opfølgning på tværgående indsatser i DSUR
<p><u>Strategiske uddannelsesdata</u> Årlige særskilte afrapporteringer til DSUR og bestyrelsen på fakultets-, institutions- og sektorniveau</p>	<p><u>Uddannelsesdata til bestyrelsen</u> Hvert 2. år til DSUR og bestyrelsen på fakultets-, institutions- og sektorniveau som en del af institutionsberetningen</p>







Kvalitetsarbejdet i det nye kvalitetssystem







<ul style="list-style-type: none"> • Hvert år laves der en kvalitetsopfølgning for hver uddannelse. Skiftevis som: <ul style="list-style-type: none"> • En kvalitetsstatus på instituttet, der tilgår dekanatet. • En kvalitetsrapportering til dekanatet pba. der drøftes på møde mellem dekanat, institutledelse og studienævnetsformand. • Hvert 6. år laves der en uddannelsesevaluering for hver uddanneles med deltagelse af eksterne eksperter (der dette år erstatter den årlige kvalitetsopfølgning). I evalueringen deltager også bl.a. dekanat, institutledelse og studienævnetsformand. • Hvert år tilgår uddannelsesdata dekanat, institutledelse og studienævn. Data indgår i kvalitetsstatus, kvalitetsrapport og uddannelsesevaluering sammen med øvrige informationer indsamlet i kvalitetssystemet. • Hvert år opdateres handlingsplanen for hver uddannelse pba.: <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelsesevaluering, kvalitetsrapportering eller kvalitetsstatus. • Det løbende arbejde med kvalitetsudvikling i studienævnet og på instituttet. • Hvert år arbejdes der via handlingsplanen med implementering af indsatser til udvikling af hver uddannelsens kvalitet og relevans for arbejdsmarkedet.




Årshjul for kvalitetsarbejdet i det nye kvalitetssystem



Styringsdialog 2020 – status på AAU's strategisk rammekontrakt efter møde den 29. september 2020


Strategiske mål	Bemærkninger	Dialog med institutionen	Status 2018	Aktuel status 2019
<p>Mål 1:</p> <p>Bidrag til løsning af globale udfordringer gennem, en styrket tværvideenskabelig forskningsindsats</p> <p><i>For at gøre erfaringer med og opbygge viden om tværvideenskabelig forskning og for at styrke den strategiske forskning på AAU igangsættes fem tværvideenskabelige forskningsprojekter.</i></p>	<p>Ingen ny data tilgængelig</p>	<p>AAU har opnået et væsentligt læringsudbytte fra de tværvideenskabelige forskningsprojekter, som vil indgå i lignende projekter fremadrettet. Initiativer under målet forløber planmæssigt.</p> <p>Af læringspunkter nævner AAU udfordringer vedr. samlokalisering, kommunikation mellem forskellige forskningsmiljøer, tydeligt ledelsesmæssigt ophæng og publiceringsmuligheder. AAU vil fremadrettet indlejre lignende projekter i bæredygtighedsstrategien.</p> <p>AAU beretter, at flere projekter har hjemtaget EU-midler.</p>	<p> grøn</p>	<p> grøn</p>
<p>Mål 2:</p> <p>Styrket fundament for excellent forskning gennem målrettet rekruttering og fastholdelse af fremtidens dygtigste forskere</p> <p><i>AAU vil nå målet gennem målrettet rekruttering nationalt og internationalt og ved at tilbyde relevante kompetenceudviklingsmuligheder til og talentudvikling af universitetets videnskabelige personale.</i></p>	<p>Lille stigning i antallet af internationale VIP.</p> <p>Grundet tidsforskydninger i talenternes individuelle forskningsprojekter har universitetet valgt at udskyde den planlagte evaluering til 2021.</p>	<p>Arbejdet med at nå målet følger AAU's forskningsstøttestrategi. AAU har bl.a. etableret styrket service til forskere, digital understøttelse og øget gennemslagskraft for at øge kvaliteten i ansøgninger om eksterne midler. AAU har derudover arbejdet strategisk med at styrke yngre forskere gennem bl.a. forskningslederuddannelse.</p> <p>AAU oplever positive effekter af indsatserne under internationaliseringsstrategien, herunder bl.a. supportfunktioner til internationale forskere og tiltrækning af topforskere gennem Distinguished Professors' Program.</p>	<p> grøn</p>	<p> grøn</p>
<p>Mål 3:</p> <p>En relevant og fremtidsorienteret uddannelsesportefølje af høj kvalitet</p> <p><i>AAU's uddannelsesportefølje skal imødekomme samfundets behov for udvikling og fleksibilitet på uddannelsesområdet, være bæredygtig og fange de studerendes interesse og motivation. AAU vil derfor inden rammekontraktens udløb tilpasse sin uddannelsesportefølje med udgangspunkt i et sæt egen-fastsatte robusthedsprincipper for universitetets uddannelser.</i></p>	<p>Reduceret i antallet af uddannelser fra 230 til 212 udbudte uddannelser.</p> <p>Frafald ser ud til at være faldende.</p>	<p>AAU har fortsat det strategiske arbejde med tilpasning af uddannelsesporteføljen. Generelt god fremdrift i opfyldelse af målet. Der er lukket for en række uddannelser udvalgt på baggrund af AAU's robusthedsanalyse. AAU har fået godkendt oprettelse af fire nye uddannelser bl.a. inden for software og cyber-sikkerhed.</p> <p>AAU har gennemført en række fastholdelsesinitiativer, der bl.a. fokuserer på match og forventningsafstemning mellem den studerende og uddannelsen. For nogle uddannelser har man systematisk gennemført disse indsatser i den tidligere studiestart.</p>	<p> grøn</p>	<p> grøn</p>


Strategiske mål	Bemærkninger	Dialog med institutionen	Status 2018	Aktuel sta- tus 2019
<p>Mål 4: Højt læringsudbytte gennem øget studieintensitet</p> <p><i>AAU vil øge de studerendes studieintensitet ved at tydeliggøre universitetets forventninger til de studerendes arbejdsindsats samt ved at indføre et minimumsantal undervisnings- og vejledningstimer for alle bachelor/professionsbachelor- og kandidatuddannelser.</i></p>	<p>Der har været et mindre fald i andelen af uddannelser på HUM, der overholder minimumsantal undervisnings- og vejledningstimer.</p>	<p>AAU oplyser, at der er igangsat initiativer til at sikre at alle uddannelser når et minimumsantal undervisnings- og vejledningstimer.</p> <p>AAU beretter, at implementering af studietidsmodellen foregår planmæssigt. Derudover er AAU's kvalitetssystem tilpasset, så der løbende kan følges op på effekterne af studieaktivitetsmodellen.</p> <p>Styrelsen fremhæver justering af akkrediteringsbekendtgørelsen, hvor det er præciseret, at institutionerne skal have en praksis, der som ét af flere elementer inddrager forventet arbejdsbelastning i fastsættelsen af ECTS-point for de forskellige uddannelseselementer. Styrelsen vil følge institutionernes arbejde hermed og skal afgive status til Rigsrevisionen i 2022</p>	 grøn	 grøn
<p>Mål 5: Styrket kvalitet af uddannelserne gennem digitalisering af AAU's læringsmodel PBL (problembaseret læring)</p> <p><i>AAU udarbejder og implementerer en handleplan for digitalisering af uddannelserne med det mål at udvikle og forny PBL som læringsmodel i tråd med den øgede digitalisering af samfundet.</i></p>	<p>Der afventer studerendes vurdering af tiltagene. Vil først blive rapporteret i 2020.</p>	<p>AAU's planlagte initiativer under målet er gennemført planmæssigt. Implementeringen af digitale tiltag er blevet accelereret som følge af COVID-19.</p>	 grøn	 grøn
<p>Mål 6: Mere viden for verden gennem fokuseret og gensidigt forpligtende vidensamarbejde med det omgivende samfund</p> <p><i>AAU vil videreudvikle sin kommercialiseringssindsats med fokus på at understøtte og motivere til flere kommercielle opfindelser og teknologier, flere iværksætteraktiviteter for studerende og ansatte, og bedre muligheder for studerende til at tage på projektorienterede forløb (praktik) hos en privat virksomhed eller i den offentlige sektor.</i></p>	<p>Positiv udvikling i tilrettelæggelse af muligheder for projektorienteret forløb. Dog lille fald i andelen af studerende på projektorienteret forløb.</p> <p>Positiv udvikling i indikatorer for Spinouts og solgte licenser og rettigheder.</p>	<p>Initiativerne under målet er gennemført planmæssigt, og AAU beretter om gode resultater med bl.a. AAU Connect og intern PoC-midler.</p> <p>Arbejdet med tilpasning af studieordninger til øget mulighed for projektorienteret forløb er gennemført med det resultat, at flere uddannelser giver mulighed for at studerende kan opnå praktisk erfaring som del af studiet. Der arbejdes fortsat med tilpasning af det projektorienterede forløb herunder den tidsmæssige placering på uddannelsen.</p> <p>AAU har gennemført flere initiativer med henblik at øge beskæftigelse herunder samarbejde med erhvervsorganisationer.</p>	 grøn	 grøn

Strategiske mål	Bemærkninger	Dialog med institutionen	Status 2018	Aktuel sta- tus 2019
Format:			HP 	HP 
			SR 	SR 

Definition af farvekoder:

 **Grøn** = Institutionen har fokus på målet og arbejder aktivt med det. Dette afspejles i handlingsplan og den aktuelle statusredegørelse.

 **Gul** = Institutionen har fokus på målet og arbejder aktivt med det, dog er der enkelte opmærksomhedspunkter. Punkter indgår i den løbende dialog eller udfoldes på det næstkommende møde.

 **Rød** = Bekymrende udvikling ift. at nå målet inden for den 4-årige periode. Det fremgår ikke tydeligt, hvordan der arbejdes med understøttende aktiviteter, der kan føre til en positiv udvikling.

OBS: Farvekoderne giver et øjebliksbillede af status for hvert enkelt mål efter dialogen på mødet. Dialogen på mødet kan give styrelsen yderligere oplysninger om det enkelte mål. Det kan give anledning til, at styrelsen justerer sin hidtidige vurdering af status for det enkelte mål. Det forventes, at målenes status ændrer sig over tid, f.eks. fra gul til grøn.

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 4-20, 22/10 2020
Pkt.: 13
Bilag: A



AALBORG UNIVERSITET

*Kan frit distribueres
Til beslutning*

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Rektorsekretariatet

Dato: 09-10-2020

Sagsnr.: 2019-012-00111

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 22. oktober 2020

Eventuelt

Bilag

B: Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder.

Sagsfremstilling

Ingen.

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager listen til efterretning.

Kommunikation

Ingen.



Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Torsdag den 17. december 2020

- Godkendelse af dagsorden
- Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen præsenterer sig selv og sine visioner for Fælles Service
- Godkendelse af referat fra møde 4-2020
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2020
- Behandling af budget 2021
- Godkendelse af Aalborg Universitets investeringspolitik for 2021
- Revision af bestyrelsens forretningsorden
- Status på revitalisering af PBL i alle uddannelser
- Præsentation af AAU's omdømmeanalyse 2020
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Afsked med afgangende bestyrelsesmedlemmer Ulla Tofte og Christian Juel Nicolajsen
- Uddeling af julegaver

Torsdag den 4. marts 2021 (med direktion formiddag, såfremt besøget i juni til Lund gennemføres)

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 5-2020
- Godkendelse af forslag til budgetprincipper gældende fra 2022
- Status på dimittendledighed
- Slutevaluering af *Viden for verden* 2016-2021
- Godkendelse af mødeplan for 2022
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Tirsdag den 13. april 2021

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 1-20
- Godkendelse og underskrivelse af Deloitte's rapportering vedrørende revision af årsrapport 2020

- Godkendelse og underskrivelse af årsrapport 2020, herunder afrapportering på målopfyldelse af strategisk rammekontrakt 2018-2021 og periodeopfølgning 3-2020
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Tirsdag den 22. juni og onsdag den 23. juni 2021 (muligvis Lund. Ny ledelse i Lund pr. 1/1 2021.
Bliver besøget ikke gennemført, skal direktionen deltage tirsdag den 22. juni)

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 2-20
- Orientering om periodeopfølgning 1-2021
- AAU benchmark med sektoren – forskning og uddannelse
- Institutionsberetning på kvalitetsområdet
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Torsdag den 28. oktober 2021

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 3-20
- Orientering om periodeopfølgning 2-2020
- Drøftelse af principper for AAU's egenkapitalmodel
- Status på strategisk rammekontrakt
- Godkendelse af AAU-Strategi 2022-2026
- Status på ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Torsdag den 16. december 2021

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 4-20
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2021
- Behandling af budget 2022
- Godkendelse af AAU's investeringspolitik for 2022
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- *Bestyrelsesmedlemmer får en julegave*

Planlagte, men ikke datosatte punkter

- Oplæg om projektorienterede forløb
- Styrkelse af lokal forankring på de fire AAU campusser
- Udvikling af campus Esbjerg