



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9100 Aalborg

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

Dato: 29. oktober 2020

NSN/ug

Sagsnr.: 2020-012-00170

Referat af  
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 4-20, 22.10.2020

	Til stede	Afbud
<b>EKSTERNE MEDLEMMER</b>		
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	
<b>INTERNE VIP-MEDLEMMER</b>		
Antje Gimmler (AG)	X	
Kjeld Nielsen (KN)	X	
<b>INTERNT TAP-MEDLEM</b>		
Anne Bisgaard Pors (ABP)	X	
<b>INTERNE STUDENTERMEDLEMMER</b>		
Christian Obel Pinstrup (COP)	X	
Christian Juel Nicolajsen (CJN)	X	
<b>FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET</b>		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Inger Askehave (prorektor)	X	
Antonino Castrone (universitetsdirektør)	X	

\* Stener Kvinnsland deltog via Skype for Business.

Mødet begyndte kl.: 09.00  
Mødet sluttede kl.: 16.50  
Referent: Nicklas Schreiber Nielsen/Ulla Gjølring  
Næste ordinære møde: 17.12.2020

Økonomidirektør Morten Winterberg deltog i behandlingen af punkt 3, Souschef i HR-afdelingen Helle Ejersbo deltog i behandlingen af punkt 5, Lektor Jens Myrup Pedersen, Cyber Security Network, Institut for Elektroniske Systemer deltog i behandlingen af punkt 8, Dekan for det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet Lars Hvilsted Rasmussen og udvalgssekretær Pernille Skovgaard Christensen deltog i behandlingen af punkt 9.

## 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsordenen blev godkendt.

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

---

Bilag A) Sagsfremstilling

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

Referatet blev godkendt.

## 3. Orientering om 2. periodeopfølgning 2020

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) 2. periodeopfølgning 2020

Bilag D) Præsentation: Periodeopfølgning 2-2020

Økonomidirektøren orienterede om 2. periodeopfølgning 2020. Der var i foråret 2020 stor usikkerhed om de økonomiske effekter af COVID-19. Som månederne er gået, er usikkerhederne ift. 2020 minimeret, og AAU forventer ikke en samlet negativ effekt af COVID-19 i 2020-regnskabet. Efter 2. periode har AAU realiseret et overskud på ca. 87 mio. kr. i 2. periode med en positiv afvigelse på ca. 62 mio. kr. ift. det budgetterede resultat for perioden. Det skyldes bl.a. færre forbrugsomkostninger og færre omkostninger til bygningsdrift, rejse- og konferenceaktiviteter mv. Der har været mindre aktivitet på de tilskudsfinansierede projekter end budgetteret, hvilket modsvares af mindre omkostningsforbrug.

Afkastet på de investerede midler har i 2. periode udlignet sig til 0, og der forventes nu et samlet årsresultat på de finansielle poster på -2 mio. kr. mod 10 mio. kr. i rebudgettet.

Estimatet for 2020 er opdateret, og AAU forventer nu et overskud på 41,2 mio. kr. mod rebudgettets -9,7 mio. kr.

Bestyrelsen spurgte, om der afholdes virtuelle konferencer for at opretholde aktivitetsniveauet. Prorektor oplyste, at der efter en stilstandsperiode i stigende grad afholdes virtuelle aktiviteter for at opretholde videndelingen. I det hele taget oplever den daglige ledelse, at driften af universitetet fungerer, også med COVID-19, men udviklingsdelen er udfordret. Bestyrelsen drøftede indvirkningen af COVID-19 på bl.a. universitetets publiceringsaktiviteter. Rektor bemærkede, at indvirkningen på publiceringsaktiviteter er forskellig på de enkelte hovedområder. De våde områder har i høj grad behov for laboratorier i forskningen, hvorimod de tørre områder måske har bedre tid til at fordybe sig i forskningen pga. færre konference- og netværksaktiviteter. Bestyrelsen foreslog at opstille scenarier for de kommende perioder på baggrund af universitetets erfaringer med og viden om, hvad der kræves for at drive universitetet under en epidemi.

Økonomidirektøren orienterede om, at STÅ-produktionen i optjeningsåret 2019/2020 stort set har svaret til rebudgettet med en afvigelse på beskedne -18 STÅ ift. 16.034 STÅ i rebudgettet. Der er stor variation mellem hovedområderne, som dog alle har realiseret STÅ inden for tolerancebåndet. Prorektor supplerede, at universitetet på studentertilskudssiden har klarer sig flot trods epidemien, men at de studerendes motivation kan blive presset. Studenterrepræsentanterne bemærkede, at studiemiljøundersøger viser, at de studerende er udfordrede pga. manglende sociale aktiviteter. Bestyrelsen adresserede, at det er vigtigt i den kommende tid at fokusere på førsteårsstuderende, som ikke har fået den sædvanlige sociale start på deres uddannelse.

I investeringsbudgettet er estimatet for 2. periode, at universitetet vil allokere 15 mio. kr. mindre end budgetteret.

Indtægterne fra eksternt hjemtag i 2. periode svarer til indtægterne fra eksternt hjemtag i samme periode sidste år. Der er en negativ afvigelse på eksternt hjemtag fra danske private fonde, men derimod en positiv afvigelse på eksternt hjemtag fra danske offentlige fonde. Den positive afvigelse skyldes bl.a. forlængelse af Grundforskningscenteret Center for Neuroplasticity and Pain (CNAP) på SUND.

I 2. periode har universitetet hjemtaget flere midler, end der er forbrugt, hvilket afspejler sig i projekt-beholdningen. Bestyrelsen spurgte, om universitetet hjemtager de rigtige bevillinger ift. problemstillingen vedr. overhead. Rektor svarede, at problemstillingen primært gør sig gældende for private fonde, men at de offentlige fonde typisk er indstillede på at betale overhead. Formanden supplerede at problemstillingen vedr. overhead drøftes i regi af Danske Universiteter.

Økonomidirektøren orienterede om personaleudviklingen i 2. periode med et fald i antal postdocs. Der er dog en stigning i antal adjunkter og lektorer. Bestyrelsen adresserede forskellen på hovedområderne ift. kønsfordeling. Rektor svarede, at selektionsmekanismer findes på alle fakulteter. Umiddelbart indikerer tallene på f.eks. HUM en ligelig kønsfordeling på fakultetet, men selektionsmekanismen eksisterer også her på professorniveau. Prorektor bemærkede, at tallene indikerer, at det går i den forkerte retning på universitetet ift. kønsfordeling.

Bestyrelsen drøftede epidemiens negative effekter, herunder bl.a. manglende sociale aktiviteter og begrænsninger i digitale værktøjer. Prorektor bemærkede, at PBL-modellen giver mulighed for at mødes fysisk i forbindelse med projektarbejde og vejledning, hvilket ikke havde været muligt, hvis undervisningen udelukkende var forelæsningsbaseret.

Økonomidirektøren orienterede om et tilfredsstillende optag til eftervidereuddannelsesområdet, som dermed har fjernet en af bekymringerne ift. effekter af COVID-19. Økonomidirektøren tilføjede, at der er en opmærksomhed på langsigtede effekter af dimittendledighed og lavkonjunkturer og dermed mulige økonomiske udfordringer på AAU.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

#### **4. Orientering om studiemiljø på Aalborg Universitet**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation: Studiemiljø på AAU

Prorektor præsenterede de overordnede og tværgående indsatser på studiemiljøområdet. I forbindelse med institutionsakkrediteringen blev universitetet opmærksom på, at studiemiljøområdet ikke var tværgående. Der blev derfor oprettet en tværgående sammensætning af rådet. Rådet holder fire møder årligt og drøfter bl.a., hvordan universitetet sikrer, at AAU's uddannelser fungerer i et attraktivt studie- og læringsmiljø, som understøtter PBL, samt iværksætter tværgående indsatser til styrkelse af det fysiske, psykiske, æstetiske og digitale studiemiljø. Rådet er ansvarligt for den strategiske og langsigtede udvikling af studiemiljøet på AAU. I 2016 blev vedtaget en strategi for området med inddragelse af de studerende for at afdække områderne til strategien; studiearbejdspladser, digital understøttelse af læring og kommunikation med de studerende. I 2018 blev udarbejdet et rammeværk for håndtering af krænkelser og sexismen.

Campus Service er involveret i udviklingen af det fysiske studiemiljø og studiearbejdspladser med involvering af de studerende. Til Studiemiljødagen i 2019 havde de studerende mulighed for at vinde 100.000 kr. til udvikling af et studiemiljø. Studerende på SUND vandt med et forslag til et kreativt formiljø til et auditorium med studiearbejdspladser. Campus Service arbejder videre med de øvrige forslag, hvoraf flere blev udført i 2019. Afholdelse af workshop for valgberettigede studerende om at lave pitch og præsentere studenterpolitiske budskaber er yderligere et eksempel på aktiviteter målrettet studerende.

Det psykiske studiemiljø er forankret i Studieservice og handler bl.a. om, hvordan universitetet tager bedst imod nye studerende, og hvor de studerende kan gå hen, hvis de føler sig presset. Der er adgang til studie- og trivselsvejledning i Studieservice. Øvrige indsatser inden for det psykiske studiemiljø er bl.a. trivselspakker og best practice til studierne samt en opsøgende frafaldsindsats. Den opsøgende frafaldsindsats sker særligt på første studieår for mere proaktivt at kontakte studerende, som er udfordrede. 500 samtaler af 45 minutters varighed forventes afholdt. Derudover har universitetet en tutor-indsats for at klæde tutorer bedst muligt på, og universitetet arbejder med videreudvikling af StudiestartsApp, som samler alle relevante oplysninger til nye studerende.

Bestyrelsen spurgte, om AAU samarbejder med det omgivende samfund ift. studiemiljø. Prorektor oplyste, at universitetet bl.a. samarbejder med Aalborg Kommune, Studenterrådgivningen, som er en landsdækkende organisation, Head Space og andre private aktører. Derudover er AAU repræsenteret i det lokale uddannelsesråd. Samarbejdet mellem centrale aktører er vigtigt for studiemiljøet i Aalborg. Rektor tilføjede samarbejdet med Aalborg Kommune ift. Studenterhuset, som både har studiarbejdspladser og en café.

COP præsenterede studiemiljø ud fra et studenterperspektiv, hvor der i 2020 har været stort fokus på trivsel. Institutterne udsender hvert semester en evaluering, som bringes videre til både fakulteterne og Campus Service. Det er dog svært at involvere de studerende og få dem til at deltage. De studerende har også mulighed for at få indflydelse i en række organer, f.eks. studienævn, institutnævn, akademisk råd, bestyrelsen mv. Studiemiljø betyder meget for den almene studerende og udgør bl.a. projektgruppen, fredagsbaren og årgangen. Det fysiske miljø betyder også meget for studiemiljøet for den almene studerende. Der er i alt ca. 100 både brede og lokale registrerede studieforeninger på universitetet. De brede foreninger holder arrangementer på tværs af AAU, f.eks. studiestartsfest, international juleaften, Uni Run mv. Omkring 20 % af uddannelserne har ikke lokale foreninger. Bestyrelsen spurgte, om de lokale foreninger er bredt fordelt på universitetets hovedområder eller primært er knyttet til bestemte hovedområder. COP svarede, at der ikke findes lokale foreninger på alle uddannelser, da det primært afhænger af uddannelsernes masse, om foreningerne kan eksistere i mange år.

Universitetet har en rolle ift. studieforeningerne, hvis foreningerne lader sig registrere. Foreningerne kan f.eks. søge om gratis brug af universitetets faciliteter til lokale arrangementer, og institutter giver f.eks. støtte i form af rengøring. Derudover yder universitetet økonomisk støtte til foreningerne på baggrund af antal indvalgte i kollegiale organer via universitetsvalget.

Det er i lyset af COVID-19 problematisk, at over 90 % af studieforeningernes aktiviteter sker fysisk i form af møder, virksomhedsbesøg, fredagsbarer mv. Disse aktiviteter kan foreningerne ikke gennemføre og risikerer at miste engagerede studerende inden overlevering til andre studerende inden dismission. Formanden foreslog at afholde workshops med få deltagere, når det igen bliver tilladt at afvikle sociale arrangementer på AAU, f.eks. på tværs af fakulteter eller på tværs af foreninger. Det er vigtigt, at foreningerne holder gang i aktiviteterne trods epidemien, da det er et væsentligt bidrag til et godt studiemiljø. Derudover kan arrangementer afholdes virtuelt. COP fortalte, at der afholdes virtuelle aktiviteter, men at der også kan videreudvikles på det. Der arbejdes f.eks. med et koncept, hvor introarrangementer afholdes virtuelt over flere dage i stedet for med fysisk deltagelse.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

## 5. Status på arbejdsmiljø

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Arbejdsmiljø på Aalborg Universitet

Bilag B) Præsentation: Status på arbejdsmiljø

Souschef Helle Ejersbo orienterede om status på arbejdsmiljø på AAU. Med etablering af en arbejdsmiljøsektion, struktureret arbejde med arbejdsmiljø og udvikling af et fælles sprog inden for området, er der sket meget på området de seneste 5 år. Et sundt arbejdsmiljø er vigtigt for medarbejdernes trivsel og opgaveløsning. Universitetet har valgt en model, som kører parallelt med den daglige drift. På den måde bliver organisationen mere agil og omstillingsparat, hvilket f.eks. har været utrolig vigtigt ift. COVID-19 og den aktuelle krænkelser- og sexismedebat.

Sygefravær er en generel udfordring i universitetssektoren. På AAU viste det sig, at det længerevarende sygefravær kun steg blandt kvindelige medarbejdere. Det korte sygefravær på AAU var 0,1 % under sektorgennemsnittet. I 2018 bar 124 medarbejdere det længerevarende sygefravær, hvoraf 118 medarbejdere havde en sygefraværshistorik med et sygefravær på mere end 30 dage årligt. I 2019 bar 196 medarbejdere det længerevarende sygefravær, hvoraf 169 medarbejdere havde en sygefraværshistorik med et sygefravær på mere end 30 dage årligt. HR-partnerne lægger med de relevante ledere en plan for, hvordan længerevarende sygefravær nedbringes. Formanden pointerede, at længerevarende sygefravær kan have mange årsager, f.eks. medicinske årsager såvel som stressrelaterede årsager. De arbejdsbetingede årsager kræver særligt opmærksomhed fra universitetets side. Bestyrelsen pointerede, at rekrutteringsproblemer ligeledes kan være årsagen, og at det er vigtigt ikke at fastholde medarbejdere for enhver pris. Bestyrelsen spurgte, om universitetet bruger flexjob-ordninger. Helle svarede, at universitetet arbejder tæt sammen med Aalborg Kommune om mulighederne for flexjob-ordninger. Rektor bemærkede, at det er vigtigt, at universitetet har en ledelse, som er opmærksom på og har gode processer for håndtering af sygefravær.

Medarbejdernes trivsel måles på tilfredshed, motivation og en række konkrete spørgsmål i et trivselsbarometer, som viser, at trivslen og motivationen blandt medarbejderne har været varierende de seneste år. Bestyrelsen spurgte, om universitetet fokuserer på årsagen og ikke kun virkningen af arbejdsmiljøindsatserne. Helle fortalte, at det er besluttet, at arbejdet med arbejdsmiljø skal være dialogbaseret, og trivselsbarometret er derfor udelukkende en temperaturmåling og et afsæt for dialog i det videre arbejde i APV-processen. Der skal opbygges tillid til, at medarbejderne kan gå til deres ledere, hvilket sker med en dialogbaseret model. Trivselsbarometret skal belyse, om der er udfordringer i organisationen, f.eks. ift. krænkelser. I lyset af krænkelser- og sexismedebatten afholdes workshops og undervisning. Både ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter udviser interesse herfor. Bestyrelsen drøftede, om det er muligt at afholde workshops og undervisning, da krænkelser ofte udspringer af en individuel grænse, som ikke kan sættes på formel eller fastsættes i et regelsæt. Det handler i høj grad om tillid til, at lederne ved, hvordan sådanne situationer håndteres.

Helle fortalte, at det personalepolitiske område med en ny personalepolitik og arbejdsmiljøpolitik er gået fra at være regelbaseret til at være værdibaseret, og at fokus derfor i stedet er at give ledere kompetencer og konkrete redskaber. Næstformanden bemærkede, at den lokale drøftelse er vigtig, da en krænkelse ikke kan defineres, eventuelt understøttet af dilemmadiskussioner for at afdække lokalt, hvad der er acceptabelt, og hvad der ikke er acceptabelt. Rektor pointerede, at ledelsen har sendt et klart signal om, at krænkelser og sexisme ikke tolereres.

Helle orienterede om indsatser i APV-arbejdet 2020. Arbejdsmiljøsektionen har sikret sig, at der sker behørig dokumentation af arbejdet med arbejdsmiljø lokalt. Derudover er der opbygget en klarere organisering og lavet et serviceeftersyn på alt APV-materiale. Helle gennemgik slutteligt nye initiativer i APV 2020 og nye indsatser i APV- og trivselsarbejdet i 2021.

Rektor tilføjede, at Uddannelses- og Forskningsministeriet undersøger, om whistleblowerordninger skal etableres på de danske universiteter.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

## 6. Monitorering af AAU strategi 2016-2021 *Viden for verden*

---

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

Rektor fortalte om historikken for den nuværende strategi *Viden for verden* og de fremadrettede initiativer for den kommende strategi. Indsatserne i *Viden for verden* er brudt ned i konkrete handleplaner, og rektoratet og direktionen følger flere gange om året op på handleplanerne for at sikre, at målene i handleplanerne nås.

Udviklingen af den kommende strategi er i fase 2 fra juni 2020 – januar 2021. I fase 2 indhentes og kvalificeres input til strategien med involvering af både medarbejdere og studerende ved afholdelse af strategicaféer. Med den kommende strategi skal direktionsmedlemmerne hver fortsat være ansvarlig for indsatser i strategien. For at universitetet skal kunne følge med i hastigheden hvormed udviklingen i det omgivende samfund foregår, får nogle mål i strategien en lang tidshorizont, hvor andre får en kortere tidshorizont. Strategien skal spille ind i den politiske bevægelse i en retning af, hvad samfundet får tilbage ved at investere i universiteterne.

Da rektor blev ansat i 2014 var AAU udfordret på både ukontrolleret vækst og optag samt en mangelfuld kvalitetsstyring af såvel de administrative processer som uddannelserne. Dimensionering fra statens og universitetets side var med til at bremse den ukontrollerede vækst for at fokusere på fremdrift. Den kommende strategi vil fortsat fokusere på uddannelse, forskning og vidensamarbejde. AAU interesserer sig for og vil fortsat bidrage med viden til det omgivende samfund. Arbejdshypotesen for den kommende strategi er, at *Viden for verden* videreudvikles. I *Viden for verden* er hovedløftestængerne ledelse og infrastruktur, mens løftestængerne for den kommende strategi bliver digitalisering og bæredygtighed. Målsætningen er bl.a. at fortsætte med at drive uddannelser gennem problembaseret læring (PBL) og at videreudvikle PBL-modellen. En anden målsætning er fokus og råderum. AAU skal blive bedre til at prioritere, endnu bedre til at hjemtage eksterne midler, bedre til at byde ind i tværfaglige forskningsprojekter, bedre til at få finansiering fra private fonde og bedre til at agere strategisk. Derudover skal universitetets kvalitetssystem videreudvikles og forenkles inden næste institutionsakkreditering, og universitetets kandidater skal hurtigere i beskæftigelse.

Bestyrelsen udtrykte stor tilfredshed med, at den kommende strategi bliver en videreudvikling af *Viden for verden* med videreførelse af de vigtigste elementer fra strategien. Medarbejderrepræsentanterne fortalte på baggrund af tilbagemeldinger, at strategicaféerne har fungeret godt, og at der er en positiv indstilling til, at *Viden for verden* videreudvikles. Bestyrelsen udtrykte ligeledes stor tilfredshed med, at løftestængerne i den kommende strategi bliver digitalisering og bæredygtighed. Bestyrelsen adresserede, at tværfaglighed er essentielt, men at det også er vigtigt at fokusere på stærk monofaglighed, da de stærke tværfaglige samarbejder opstår mellem stærke monofagligheder. Formanden opsummerede, at der i bestyrelsen er generel opbakning til byggestenene i den kommende strategi.

Bestyrelsen tog statusrapporteringen til efterretning.

## 7. Godkendelse af vedtægtsændring

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Vedtægt for Aalborg Universitet

Bestyrelsen godkendte udkast til en revideret vedtægt.

Det rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut (SBI) fjernes fra vedtægten som konsekvens af de organisatoriske ændringer i forbindelse med dannelsen af BUILD ved fusionering af SBI

og Institut for Byggeri og Anlæg pr. 1. januar 2020. SBI vil dermed ikke længere være behandlet særskilt i vedtægten. BUILD er vedtægtsmæssigt sidestillet med AAU's øvrige institutter, som ligeledes ikke behandles særskilt i vedtægten.

## **8. Fagligt oplæg om cybersikkerhed**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation: fagligt oplæg – cybersikkerhed

Lektor Jens Myrup Pedersen, Cyber Security Network, Institut for Elektroniske Systemer præsenterede det faglige felt cybersikkerhed og fortalte om nogle af forskningsinitiativerne i forskningsgruppen. Der afholdes f.eks. community-aktiviteter for unge og virksomheder med det formål at skabe interesse for cybersikkerhed. Et andet eksempel er innovationsprojektet Haaukins i samarbejde med Danish Cyber Security Clusters, som er et virtuelt laboratorium med mulighed for at tilgå sårbare computere. Et kommende projekt er en fuldt virtualiseret netværksanalyseplatform finansieret af Center for Cybersikkerhed og Innovationsfonden. Jens præsenterede også den netop igangsatte kandidatuddannelse i Cybersikkerhed på AAU CPH, som havde det første optag af studerende i september 2020. Cyberangreb udgør en alvorlig trussel mod Danmark, og virksomheder oplever angreb hver dag, hvorfor der er stor efterspørgsel på kandidater inden for feltet. Mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for cybersikkerhed udgør en af de største udfordringer for virksomheder.

Bestyrelsen spurgte, om der er udfordringer ift. rekruttering af studerende til kandidatuddannelsen. Jens svarede, at der aktuelt er 35 studerende på uddannelsen trods en sen godkendelse af uddannelsen. Det er et bredt optag fra forskellige uddannelsesinstitutioner med 20-25% kvindelige studerende. Bestyrelsen udtrykte et stort behov for netop disse kandidater i erhvervslivet og spurgte, hvilke kompetencer de studerende opnår på uddannelsen. Jens svarede, at de studerende får bred viden inden for området med et sigte om forståelse for opbygning af cybersikkerhed i virksomheder. Formanden spurgte, om det er et problem ift. kandidaternes beskæftigelsessituation, at løsninger inden for cybersikkerhed kan skaleres ud i virksomheder med automatiserede procedurer, når de er udviklet. Jens svarede, at de cyberkriminelle med tiden bliver bedre til at udvikle angreb, og at der derfor er behov for en løbende udvikling af både løsninger og procedurer i virksomhederne. Cyberangreb bliver i højere grad aktuelt for alle og ikke blot højtstående virksomheder og personer. Bestyrelsen bemærkede, at både HUM og SAMF kan have bidrag til området, da den menneskelige faktor også er væsentlig ift. cybersikkerhed. Det er nødvendigt at udvikle løsninger, men også at ændre den menneskelige adfærd. Jens fortalte, at der er mulighed for at specialisere sig inden for enten systemdelen eller governancedelen af cybersikkerhed på uddannelsens 4. semester. Bestyrelsen spurgte, om det er relevant med en tilsvarende uddannelse i Aalborg. Jens svarede, at uddannelsen kræver en kritisk masse for at skabe et godt studiemiljø, og denne kritiske masse befinder sig for nuværende i Københavnsområdet.

Rektor henviste til håndteringen af den kritiske IT-hændelse på AAU tidligere på året. Jens konkluderede, at det er vigtigt at ledelsen har fokus på cybersikkerhed, da et angreb kan have store konsekvenser for en organisation. Det var den rigtige beslutning at lukke ned, da det kunne have haft større konsekvenser ikke at gøre det.

Bestyrelsen takkede for et interessant oplæg.

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

---

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 for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) Lars Hvilsted Rasmussen orienterede om status på ligestilling og diversitet på AAU.

ULD er et rådgivende udvalg nedsat under AAU's direktion og bestyrelse. Udvalget beskæftiger sig med at skabe lige muligheder for alle medarbejdere på AAU uanset køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, funktionsnedsættelse mv. ULD har bl.a. til opgave at udarbejde en strategisk handleplan, sikre overholdelse af lovgivning inden for området, bidrage med analyser og handleplaner, sikre kommunikation af ligestilling og diversitet samt afrapportering. AAU har vedtaget en 5-årig strategisk handleplan for ligestilling og diversitet, men arbejdet med at sikre ligestilling og diversitet er vedvarende. Handleplanen består af 5 indsatsområder; organisationsudvikling, work-life balance, rekruttering og ansættelse, flere kvinder i ledelsen og internationalisering af medarbejdere. Der er udarbejdet lokale handleplaner på både fakulteter og institutter. Der er desuden lovgivning på området, men ligestilling og diversitet handler også om kultur, hvorfor lokale drøftelser og initiativer er nødvendige.

Universitetets ledelse har fokus på work-life balance. Indsatsområdet skal understøtte ambitionen om flere kvinder i ledelsen og består af en række tiltag. Et tiltag på barselsområdet skal f.eks. sikre, at det at stifte familie ikke er en barriere for karriere for både kvinder og mænd. Et andet tiltag er forlængelse af adjunktforløbet fra et treårigt forløb til et fireårigt forløb. Tiltagene behandles på nuværende tidspunkt med en række andre tiltag i ULD og direktionen.

ULD har ligeledes anbefalet anvendelse af søgekomitéer i forbindelse med rekruttering af videnskabelige medarbejdere til tidsbegrænsede stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Søgekomitéen skal indlede en forudgående screening af potentielle kandidater for på den måde at sikre, at der relevante kvindelige kandidater til stillingerne.

Dekanen nævnte desuden følgende initiativer på området; profilering af kvinder i forskning i forbindelse med arrangementet *Kvinde – Kend din karriere* i 2019, et pilotprojekt i form af en mentorordning målrettet yngre forskere, herunder både kvinder og mænd, screening for unconscious bias i stillingsopslag, workshops for medarbejdere i HR, kommunikationsmedarbejdere og ledere om inkluderende sprogbrug for at sætte fokus på ubevidste bias, vedtagelse af en politik for kønssammensætning i ledelsen samt oplæg i udvalg og ledelsesfora.

Bestyrelsen spurgte, om hvorvidt de økonomiske effekter af tiltaget vedr. forlængelse af adjunktforløbet er undersøgt. Dekanen svarede, at der tages udgangspunkt i hospitalsverdenen, hvor mange kvindelige sygeplejersker er beskæftigede, og hvor barsel er en forudsætning, som skal indarbejdes i budgettet. Bestyrelsen bemærkede, at der er behov for en undersøgelse af, i hvilken grad forskernes publiceringsflow påvirkes under barslen. Det kræver en kulturændring, at privatlivsforhold ikke bliver et benspænd for karrieren, hvad enten der er tale om kvinder eller mænd. Formanden supplerede, at der i det danske erhvervsliv er glaslofter, og at der er forskellige årsager til, at kvinder stopper på et vist niveau. Det er via bl.a. rekruttering og søgemekanismer muligt at ændre den tendens. Formanden spurgte ind til erfaringerne med screening for unconscious bias i stillingsopslag. Dekanen svarede, at der på nuværende tidspunkt opsamles på erfaringerne internt. Bestyrelsen spurgte, om universitetet har en forventning om at nå måltallet for kvindelige ledere i 2021. Dekanen svarede, at det ikke er et spørgsmål om forventning, da universitetet har pligt at nå måltallet, når der er en skævvridning i ledelsens kønssammensætning.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

## 10. Evaluering af bestyrelsens arbejde

---

### Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsen foretog evaluering af bestyrelsens arbejde. Der blev udtrykt generel stor tilfredshed med sekretariatsbetjeningen, den høje kvalitet i det fremsendte materiale og tilfredshed med, at referater udsendes kort tid efter mødets afholdelse.



Bestyrelsen opfordrede til at indlægge mere tid til strategiske diskussioner, hvilket med fordel kan imødekommes i forbindelse med det årlige to dages seminar, der grundet COVID-19 ikke kunne gennemføres i 2020. Bestyrelsen ønskede ligeledes, at hvert bestyrelsesmøde bliver indledt med et kort oplæg fra rektor med et strategisk helikopterblik på AAU's placering i det universitetspolitiske landskab ift. universitetets strategi, f.eks. med indblik i nye rankings, nye store forsknings- eller samarbejdsprojekter, temperaturmåling på uddannelse og kvalitet, eller andre emner, der har flyttet sig siden sidste bestyrelsesmøde. Bestyrelsen opfordrede generelt til fokus på bestyrelsens strategiske funktion, også i prioritering af de enkelte dagsordenspunkter.

CJN efterlyste en mere detaljeret økonomioversigt f.eks. ift. periodeopfølgning og fremsender forslag til datapunkter.

Bestyrelsen opfordrede til at udnytte bestyrelsens samlede kompetencer i endnu højere grad, f.eks. ved at dele af bestyrelsen i fællesskab laver debatindlæg til aktuelle emner i den offentlige debat. Dette skal ske i koordinering med og med hjælp fra universitetets daglige ledelse. Der blev endvidere opfordret til at bruge bestyrelsens kompetencer imellem møderne, hvor alle bestyrelsesmedlemmer stillede sig til rådighed.

Der blev udtrykt generel tilfredshed med formandens mødeledelse.

## **11. Orientering fra bestyrelsesformanden**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om et møde i Formandskollegiet i regi af Danske Universiteter. På mødet drøftede bestyrelsesformændene håndtering af COVID-19 og førsteårsstuderende, som har haft en særlig start på deres universitetsstudium. Bestyrelsesformændene drøftede derudover reglerne for udpegning af eksterne medlemmer til universitetsbestyrelser.

Bestyrelsen tog formandens orientering til efterretning.

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

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering

Bilag C) Notat: Orientering om grænserne for internationale forsknings samarbejder (LUKKET PUNKT)

Bilag D) Strategiske uddannelsesdata for AAU og sektoren - optag

Bilag E) Styringsdialog 2020 – status på AAU's strategiske rammekontrakt efter møde 29/9 2020

Rektor orienterede om samarbejdet mellem universitetets rektorer i Rektorkollegiet, som bl.a. er resulteret i et forståelsespapir mellem universiteterne. Forståelsespapiret er blevet taget godt imod af bestyrelsesformændene og præsenteres for ministeren.

Rektor orienterede om forslag til Finanslov 2021. BNP er faldet pga. COVID-19, hvilket vil påvirke den samlede basisforskningsbevilling i sektoren med ca. 700 mio. kr. i 2021. Regeringen har dog afsat 750 mio. kr. til en grøn forskningsstrategi ved forhandlingerne om forskningsreserven i 2021. Strategien indeholder fire forskningsmissioner inden for fangst og lagring eller anvendelse af CO<sub>2</sub>, grønne brændstoffer til transport og industri, klima- og miljøvenligt landbrug og fødevarerproduktion samt genanvendelse og reduktion af plastaffald. AAU har potentiale for at byde ind i alle forskningsmissioner, bl.a. med BUILD's satsning på genanvendelse af mikroplast og forskningsprojektet Power-to-X.

Rektor orienterede om arbejdet med at forberede studiestarten i lyset af COVID-19. Det blev bl.a. før studiestarten besluttet, at der ud fra et forsigtighedsprincip ikke må afholdes fester eller indtages alkohol på AAU.

Rektor orienterede om den kritiske IT-hændelse på AAU, som det lykkedes at få afværget på et tidligt tidspunkt. Universitetet vil på baggrund af hændelsen have et øget fokus på IT-sikkerhed i den kommende tid.

Rektor orienterede om indgåelse af en aftale om et øget samarbejdet mellem AAU og Region Nordjylland.

Rektor orienterede om rektors inspirationsrejse i 2020 med besøg på Aalto University i Helsinki, Tampere University i Tampere, Chalmers tekniska högskola i Göteborg, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Tromsø. Hvor møderne ikke kan afholdes fysisk pga. COVID-19, afholdes møderne i stedet virtuelt.

Rektor orienterede om styringsdialog med Uddannelses- og Forskningsministeriet om status på AAU's strategiske rammekontrakt. Ministeriet udtrykte tilfredshed med AAU's arbejde med alle mål i rammekontrakten.

Rektor orienterede om, at der i lyset af krænkelser- og sexismedebatten i sektoren er blevet indsamlet 60 eksempler på sexisme. Der indledes på den baggrund en drøftelse af sexisme på universiteterne i regi af Danske Universiteter.

Bestyrelsen tog rektors orientering til efterretning.

### **13. Eventuelt**

---

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Bestyrelsen ønskede, at det udskudte internat på Lunds universitet afholdes i 2021, hvis det er muligt.