



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 5
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 21. februar 2017

BT/ug

Sagsnr.: 2016-012-00017

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 1-17, 6. februar 2017

	Fraværende		
	Til stede	Med afbud	Uden afbud
EKSTERNE MEDLEMMER:			
Lene Espersen (formand)	X		
Jens Kristian Gøtrik (næstformand)	X		
Ann-Hélen Bay (AHB)	X		
Grimur Lund (GL)	X		
Ulla Tofte (UT)	X		
NN			
INTERNE VIP-MEDLEMMER:			
Marie Jull Sørensen (MJS)	X		
Søren Nielsen (SN)	X		
INTERNT TAP-MEDLEM:			
Jane Bjerregaard Rasmussen (JAB)	X		
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER:			
Tsinat Berhane (TB)	X		
Lukas Bjørn Leer Bysted (LLB)	X		
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET:			
Per Michael Johansen (rektor)	X		
Inger Askehave (prorektor)	X		
Antonino Castrone (universitetsdirektør)	X		
Morten Winterberg (økonomidirektør)	X		

Mødet begyndte kl.: 9.00
Mødet sluttede kl.: 15.00
Referent: Bettina Thomsen / Ulla Gjølring
Næste ordinære møde: 3. april 2017

Direktionen deltog i første del af mødet.

Bestyrelsens møde med direktionen

Oplæg til dagens program ved bestyrelsesformand Lene Espersen

Bestyrelsesformanden bød velkommen til direktionen.

Oplæg til strategien ved rektor Per Michael Johansen

Med baggrund i bestyrelsens opbakning på oktobermødet 2016 til anvendelse af fri egenkapital til målrettede investeringer inden for strategiens ramme orienterede rektor om igangsættelsen af en række udvalgte initiativer, herunder en opskalering af eksisterende strategiindsatser, supplerende indsatser vedr. studiemiljø, internationalisering samt en intensiveret digitaliseringsindsats mv.

Direktionens medlemmer har fremlagt 52 forslag for i alt mere end 800 mio. kr. Et underudvalg under direktionen har prioriteret forslagene og indstillet en fordeling til direktionen, som efterfølgende har truffet beslutning om, hvordan midlerne skal prioriteres. Den 11. maj 2017 behandles handle- og tidsplaner for initiativerne på direktionsmøde.

Rektor orienterede om, hvorledes de 119,1 mio. kr. fordeles på 6 indsatsområder.

Status på strategiens indsatsområde vedrørende talentpleje ved dekan Lars Hvilsted Rasmussen og talent Shellie Boudreau, Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

Dekan Lars Hvilsted Rasmussen orienterede om strategiens indsatsområde vedrørende talentpleje. Der satses på universitetets mest talentfulde unge forskere med henblik på at skabe fremtidens forskere og forskningsledere på AAU herunder for at sikre universitetets forskningsmæssige pipeline.

Ud af 50 ansøgere af meget høj kvalitet og niveau er der udvalgt 18 talenter. Udvælgelsen til talentplejeprogrammet giver deltagerne et 3-årigt forløb med opstart ultimo 2016/primus 2017. Programmet fokuserer bl.a. på at udbygge forskernes cv, deltagelse i en formaliseret forskningsledelsesuddannelse, erfaring med forskningsledelse, muligheden for evt. at ansætte en ph.d.-studerende/postdoc samt deltagelse i internationale konferencer og netværk. Der er afsat op til 1,5 mio. kr. til hvert talent fra talentpuljen med tilsvarende medfinansiering fra fagmiljøet. Talentprogrammet fortsættes, således at udvælgelse gentages i 2017 og 2018 med 8 talenter fordelt på de to årgange.

Et af de udvalgte talenter, Shellie Boudreau fra Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, gav bestyrelsen en præsentation af talentprogrammet og af sit forskningsfelt vedr. geospatial pain.

Bestyrelsen drøftede talentprogrammet, herunder at der sikres de rigtige rammer for alle talenter samt vigtigheden i at fastholde støtte til talenter og unge forskere bredt.

Bestyrelsen drøftede endvidere, hvorledes det sikres, at universitetet ikke mister de kvindelige forskere på karrierevejen. Diskussionen omhandlede spørgsmålet om kultur og lederskab, samt om hvorvidt fastholdelse af kvindelige forskere på karrierevejen fordrer, at der gives plads til "huller i cv'et" undervejs i karrieren.

Status på strategiens indsatsområder vedrørende PBL ved dekan Rasmus Antoft

Dekan Rasmus Antoft orienterede om strategiens indsatsområder vedrørende PBL.

Det Strategiske Uddannelsesråd har udvalgt 23 udviklingsprojekter af et års varighed, som skal udfordre og udvikle universitetets grundlæggende PBL-principper. Der er afsat mere end 4 mio. kr. til projekterne, hvor nogle er tværfakultære, og hvor AAU Fælles Service deltager i et af projekterne.

Projekterne vedrører bl.a. PBL og gruppedannelse, internationale studerende, PBL udenfor projektarbejde, brug af teknologi i undervisningen samt fokus på vigtigheden af studiearbejdspladser til gruppearbejde.

Prorektor fremhævede vigtigheden af, at de pædagogiske udviklingsprojekter bidrager til at udvikle Aalborg Universitets PBL-model men dog på en sådan måde, at kernen og det unikke i vores PBL-model fastholdes.

Bestyrelsen drøftede, hvorvidt universitetets medarbejdere har de rette it-kompetencer. Rasmus Antoft diskuterede muligheden for at indføre en incitamentsstruktur, der gør, at universitetets undervisere udvikler sig på it-området.

Status på strategiens indsatsområder vedrørende vidensamarbejde og AAU Startup ved innovationsdirektør Søren Damgaard

Innovationsdirektør Søren Damgaard orienterede om strategiens indsatsområder vedrørende vidensamarbejde og AAU Startup Program til understøttelse af iværksætteraktivitet blandt universitetets studerende.

Det planlægges at involvere 1.000 studerende over en 5-årig periode. I første runde forventes 10 projekter udvalgt. Der kigges indledningsvist på hvilke samarbejder, universitetet allerede har, og hvilke af disse samarbejder der kan søges hjælp og støtte hos.

Innovationsdirektøren fremhævede, at et af selektionskriterierne i projekterne er bred repræsentation af fagligheder med henblik på at sikre tværfaglighed.

Formanden spurgte ind til, hvordan regeringens fokus på digitalisering og disruption tænkes ind i programmet. Innovationsdirektøren fremhævede, at der ses på, hvilke styrkepositioner universitetet har på de forskellige fakulteter, som kan bringes i spil i forhold til regeringens aktuelle dagsordener om disruption og digitalisering.

Bestyrelsen fremhævede vigtigheden af, at der ikke laves for snævre programmer, men at der skal være bredde i arbejdet med iværksætteraktiviteterne.

Status på strategiens indsatsområder vedrørende identitet, kultur og kommunikation ved rektor Per Michael Johansen

Rektor orienterede om strategiens indsatsområder vedrørende identitet, kultur og kommunikation. Der er gennemført en omdømme- og interessentanalyse, som tager udgangspunkt i samspillet mellem AAU's vision og særkender, AAU's omdømme samt AAU's interne ledere og nøglepersoners perspektiver. Interessentanalysens 102 respondenter er sammensat af beslutningstagere, embedsmænd, meningsdannere og samarbejdspartnere.

I overordnede træk viser analyserne, at aftagere og samarbejdspartnere er yderst positive, mens embedsmænd og meningsdannere er mere nuancerede i deres bedømmelse.

Analyserne har givet en række hovedkonklusioner, som samlet set giver et indtryk af et imødekomende, konstruktivt og praksisorienteret universitet med fokus på samarbejde. Samarbejdet mellem forskere, studerende og omverdenen er ifølge analysen AAU's største styrke. Bestyrelsen fremhævede dog, at der skal rettes opmærksomhed mod omverdenens opfattelse af AAU som et uddannelses- og samarbejdsuniversitet mere end som et forskningstungt universitet.

Analyserne konkluderer endvidere, at embedsværket i centraladministrationen har en mere afdæmpet opfattelse af AAU. Herunder fremhæves det, at AAU i deres opfattelse bærer præg af volumen-syge og svingende kvalitet. Rektor fremhævede, at kritikken peger på, at vi skal udvikle vores fokus

på at italesætte universitetet som én sammenhængende organisation, og at der til stadighed skal være fokus på rationalet bag AAU's tilstedeværelse i København.

PBL-tilgangen opfattes positivt hos eksterne interessenter og i befolkningen bredt. AAU beskrives som samfundsengageret, forventningsskabende, erhvervsorienteret og innovativt. De interne respondenter nævner bl.a. PBL, tværfaglighed, innovation, samarbejde, forskning og nytænkning i beskrivelsen af AAU.

Rektor redegjorde for analysernes anbefalinger til opfølgning, herunder at universitetet skal arbejde på at adressere de myter og udfordringer, analysen peger på, samt sikre kendskab og opbakning til AAU's raison d'être, at skabe tilslutning til vores strategi, herunder campusplaceringer, samt at fokusere på den interne sammenhængskraft.

Bestyrelsen fremhævede, at universitetets evne til at samarbejde samt betydningen for regionen ikke skal dæmpes. Universitetet er blevet bedre til at brande sig på de gode forskningshistorier, men med henblik på at ændre opfattelsen af universitetet skal der fortsat arbejdes med at videreformidle de gode forskningsresultater.

Bestyrelsesformandens opsummering og afrunding

Formand fremhævede, at der på politisk niveau er drøftelser om, hvorvidt udbuddet af uddannelser skal styres yderligere fra regeringens side.

Det er vigtigt, at der ageres på anbefalingerne i omdømme- og interessentanalysen. Der bør være fokus på at skrive kronikker, der adresserer aktuelle dagsordener, og det bør gennemtænkes, hvordan vi brander vort tilstedevær i København.

Det er væsentligt, at universitetet også fremadrettet fokuserer på placeringen på rankinglisterne, og at der til stadighed arbejdes på at øge rankingen bredt.

Det er universitetets svaghed, at vi for en gruppe uddannelser har en udfordring med dimittendledigheden. Bestyrelsen bad om at blive orienteret om universitetets arbejde med dimittendledigheden. Det blev endvidere aftalt, at omdømme- og interessentanalysen udsendes til bestyrelsen.

Bestyrelsen takkede for de inspirerende oplæg.

Ordinært bestyrelsesmøde

1. Godkendelse af dagsorden

Bestyrelsesformanden orienterede kort om, at der på opfordring fra ministeriet er foretaget enkelte ændringer i den fremsendte vedtægt. Vedtægten vil blive genfremsendt til ministerens godkendelse, hvorefter bestyrelsen orienteres.

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 5-16 den 19. december 2016

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 5-16 den 19. december 2016

Referatet blev godkendt.

3. Orientering om universitetets rekrutteringsproces for videnskabeligt personale

Bilag A) Sagsfremstilling

Rektor orienterede om processen for rekruttering af videnskabeligt personale. Området er i høj grad offentligt reguleret, men det vil være muligt at optimere tidsforbruget på dele af processen.

Der arbejdes i HR på en strømlining af rekrutteringsprocessen. Det væsentlige er, at der skabes en 'lean' proces, og at der ikke spildes tid undervejs, så vi risikerer at miste ønskede rekrutteringer.

Rektor fremhævede, at kampen om de dygtigste medarbejdere p.t. intensiveres såvel i forskningsverdenen som på andre områder. Universitetet skal til stadighed blive bedre til at tiltrække eliten, og rektor fremhævede brugen af search committees som en mulighed. Det handler dog først og fremmest om at skabe gode forskningsmiljøer på højt niveau for dermed at tiltrække de rette kompetencer.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

4. AAU benchmark med sektoren

Bilag A) Sagsfremstilling

Rektor gav en præsentation af AAU's benchmark med sektoren.

Sektorens omsætning fordeles med 28 % på uddannelse, 33 % på basistilskud og 39 % på øvrige tilskud og indtægter. Med et budget på ca. 2,9 mia. kr. udgør AAU 10 % af sektoren, mens de tre største universiteter, KU, AU og DTU, tilsammen udgør godt 70 % af sektoren.

AAU havde i 2015 indtægter (forbrugte midler) fra tilskudsfinansieret forskning på 575 mio. kr. svarende til 8 % af sektoren. AAU har mindre succes med at tiltrække midler fra private kilder end fra de offentlige. Der er et væsentligt fald i hjemtaget af EU-midler i forhold til tidligere år. AAU Funding og Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation arbejder på en styrkelse af området. Bl.a. har universitetet styrket indsatsen i Bruxelles.

I perioden 2007-2015 er der på AAU ligesom i sektoren sket en vækst i personale. 50 % på AAU mod 34 % i sektoren. AAU har en VIP/TAP-ratio på 0,66, mens sektoren har en gennemsnitlig ratio på 0,74. AAU har en relativ stor lektorgruppe med 48 % af den samlede forskerstab. Direktionen vil drøfte universitetets personalesammensætning, ligesom der som en del af strategien vil blive arbejdet aktivt på at rekruttere flere internationale postdocs og højt profilerede professorer.

AAU har over en årrække oplevet et faldende ph.d.-optag, men foreløbige tal fra 2016 viser, at optaget nu er stabiliseret. Pga. dimensioneringen opleves der et fald i bacheloroptyaget, mens der efter et mindre fald på kandidatoptaget siden 2014 nu opleves en lille stigning.

Rektor orienterede om, at Danske Universiteter sammen med ministeriet har udarbejdet en norm for opgørelsen af undervisnings- og vejledningstimer pr. ECTS. Tallene opgøres i forhold til, hvor mange timer de studerende konfronteres med underviserne. AAU, RUC og CBS er med denne opgørelsesmetode de universiteter, der tilbyder færrest timer. Rektor præciserede, at der er fokus på problemstillingen.

På gennemførelsestiden ligger AAU til trods for en lille stigning væsentligt lavere end de øvrige institutioner. AAU's studerende overskrider i gennemsnit den normerede studietid med 1,6 måneder, mens studerende ved de øvrige universiteter i gennemsnit overskrider den normerede studietid med 12 måneder.

Rektor orienterede om beskæftigelsen af AAU-studerende. AAU's dimittender har en langsommere indfasning på arbejdsmarkedet end sektorens gennemsnit, hvilket blandt andet kan være begrundet i, at en stor andel af AAU's dimittender må søge jobs uden for regionen.

Bestyrelsen drøftede dimittendledigheden. Rektor oplyste, at det fra regeringens side planlægges at indføre et nyt fælles bevillingssystem for universiteter og professionshøjskoler med en grundbevilling, en aktivitetsafhængig bevilling samt en performanceafhængig bevilling, sidstnævnte baseret på færdiggørelse og dimittendledighed. Hvis AAU kan påvirke dimittendledigheden af vore kandidater, er det således muligt at optimere på uddannelsesbevillingen.

AAU har oplevet en stigning i BFI pr. VIP-årsværk i perioden 2012-15. Selvom AAU udgør 10 % af sektoren, tegnede universitetet sig i 2015 for 14 % af de samlede BFI-point, hvilket med tydelighed viser, at AAU er såvel et uddannelses- som et forskningsuniversitet.

AAU er det 4. højest rangerede universitet i Danmark og er nr. 31 på THE-listen over de 150 universiteter under 50 år. Det er værd at bemærke, at flere af de øvrige universiteter på denne liste har betydeligt flere basismidler. Rektor fremhævede endvidere, at AAU har 5 forskere på Thomson Reuters 2016-liste over de hyppigst citerede forskere.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

5. Godkendelse af mødedatoer for bestyrelsesmøder 2018

Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om, at det ikke er muligt at besøge NTNU i Trondheim i juni som planlagt. Bestyrelsen besluttede at gå videre med et besøg den 23.-24. oktober. Det afklares snarest, om det er muligt for NTNU at modtage besøg disse dage. Alternativt flyttes besøget til juni 2018. Junimødet 2017 afholdes derfor som et ordinært 1-dagsmøde den 22.

Bestyrelsen fastlagde følgende mødeplan for 2018:

- Mandag den 12. februar 2018
- Mandag den 9. april 2018
- Mandag den 25. og tirsdag den 26. juni 2018 (den 25. sammen med AAU's direktion)
- Mandag den 22. oktober 2018
- Mandag den 17. december 2018

Bestyrelsen indkaldes i Outlook, ligesom mødeindkaldelserne for juni og oktober 2017 opdateres, når tidspunktet for besøget på NTNU er fastlagt.

6. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden orienterede om, at ministeren har haft møder med formændene i universitetsbestyrelserne. Formanden og rektor har endvidere holdt møde med ministeren og departementschefen, hvor dimittendledighed blandt andet blev drøftet.

Den 7. februar 2017 afholdes der fælles møde mellem Dansk Industri og universiteternes rektorer og formænd.

7. Orientering fra rektor

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering

Rektor orienterede om, at samfundets behov for konstant at udvide dets kompetencer vil efterspørge en intensiveret indsats på efter- og videreuddannelsesområdet i de kommende år. Der forventes en øget efterspørgsel på efter- og videreuddannelse i forhold til bl.a. IT.

Uddannelsesloftet er ændret, således det er muligt at tage flere uddannelser - dog først 6 år efter endt uddannelse.

Regeringen ønsker fortsat at gennemføre en SU-reform. Reformen er dog sat i bero indtil efter et folketingsvalg.

Rektor orienterede om, at Jakob Stoustrup er udpeget som prodekan for uddannelse ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH). Frede Blaabjerg og Kristian S. Jensen er udpeget som ph.d.-skoleledere ved henholdsvis Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (Engineering) og Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH).

8. Meddelelser

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til kommende bestyrelsesmøder

Ingen bemærkninger.

9. Eventuelt

Ingen bemærkninger.