Dato: 15. marts 2018 BT/ug Sagsnr.: 2017-012-00042

Referat af

Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 1 -18, 5. marts 2018

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  | Til stede |  Afbud |
| **EKSTERNE MEDLEMMER:** |  |  |
| Lene Espersen (formand) LE) | X |  |
| Jens Kristian Gøtrik (næstformand) (JKG) | X |  |
| Ann-Hélen Bay (AHB) | X |  |
| Grimur Lund (GL) | X  |  |
| Ulla Tofte (UT) | X |  |
| Torben Möger Pedersen (TMP) |  | X\* |
| **INTERNE VIP-MEDLEMMER:** |  |  |
| Marie Jull Sørensen (MJS) | X |  |
| Peter Axel Nielsen (PAN) | X |  |
| **INTERNT TAP-MEDLEM:** |  |  |
| Jane Bjerregaard Rasmussen (JAB) | X |  |
| **INTERNE STUDENTERMEDLEMMER:** |  |  |
| Simon Mæng Tjørnehøj (SMT) | X |  |
| Lukas Bjørn Leer Bysted (LLB) | X |  |
| **FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET:** |  |  |
| Per Michael Johansen (rektor) | X |  |
| Inger Askehave (prorektor) | X |  |
| Antonino Castrone (universitetsdirektør) | X |  |

\* Torben Möger Pedersen deltog i punkt 3, 4 og 5 via Skype.

Mødet begyndte: 5. marts kl. 9.00

Mødet sluttede: 5. marts kl. 15.00

Referent: Bettina Thomsen / Ulla Gjørling

Næste ordinære møde: 9. april 2018

Økonomidirektør Morten Winterberg deltog under punkt 3 og 4, budgetchef Gitte Hartung deltog under punkt 3, og jurist i Rektorsekretariatet Signe Hernvig deltog under punkt 6 og 7. Dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet Lars Hvilsted Rasmussen deltog under punkt 9, og dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design Henrik Pedersen deltog under punkt 10.

1. **Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt.

1. **Godkendelse af referater fra bestyrelsens møder 4-17 den 23.-24. oktober 2017 og 5-17 den 18. december 2017**

Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Foreløbigt fortroligt referat fra bestyrelsens møde 4-17 den 23.-24. oktober 2017

Bilag C) Sagsfremstilling

Bilag D) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 5-17 den 18. december 2017

Referaterne blev godkendt.

1. **Forslag til budgetprincipper fra budgetår 2019**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors forslag til budgetprincipper fra 2019

Rektor præsenterede forslag til budgetprincipper for budgetår 2019. Det har været vigtigt at udarbejde budgetprincipper med stor transparens, budgetstabilitet og gennemskuelige processer, og samtidig ønsker man budgetprincipper, som reflekterer den kommende reform af uddannelsesbevillingen. Ved implementering af de nye budgetprincipper igangsættes desuden en øget dialog mellem rektoratet og fakulteterne om prioriteringen af dele af midlerne på det enkelte fakultet.

Budgetchef Gitte Hartung orienterede om, at hovedområderne vil få én samlet budgetramme, som de skal agere indenfor med egne interne budgetmodeller. Som noget nyt prioriteres 5 % af uddannelsesmidlerne og 5 % af forskningsmidlerne imidlertid i et samarbejde mellem rektoratet og fakultetsledelserne.

Derudover deles FS-bidraget op i et FS-bidrag til finansiering af Fælles Service og et FU-bidrag til finansiering af øvrige fællesuniversitære aktiviteter. Dette med henblik på at øge gennemsigtighed i forhold til, hvad der anvendes på kerneadministration (FS-bidrag) og hvad der anvendes på fælles udvikling og strategiske satsninger (FU-bidrag). Fremadrettet vil medarbejderne i Campus Service blive finansieret af FS-bidraget som alle øvrige medarbejdere i Fælles Service, mod den nuværende model, hvor medarbejderne i Campus Service indregnes i lokalebidraget.

Bestyrelsen spurgte ind til, hvorvidt 5 %-midlerne tænkes anvendt på nye initiativer. Rektor oplyste, at midlerne i første omgang ikke er tiltænkt anvendt til yderligere strategiske satsninger men til imødekommelse af fakultetsspecifikke udfordringer. Midlerne vil tillige kunne anvendes til allerede igangværende aktiviteter eller til f.eks. at iværksætte nye uddannelses- og forskningsaktiviteter.

I de nye budgetprincipper skal der ikke betales FS-bidrag af eksternt finansierede forskningsindtægter med det formål at øge incitamentet til at søge eksternt hjemtag. Det blev påpeget, at dette kan være til ugunst for de tørre områder, da de våde områder har større mulighed for at søge eksterne midler. Bestyrelsen noterede sig, at modellen således skaber en anden fordeling af de samlede indtægter end den nuværende model. Det er dog transparent, at modellen har denne virkning. Ifølge rektor er det et strategisk ønske at hjemtage flere midler, hvorfor der skal skabes et incitament. Samtidig pointerede han, at det er et ledelsesmæssigt ansvar at sikre, at der ikke er fagmiljøer, der som konsekvens af en ny budgetmodel efterlades i en økonomisk uholdbar situation.

Bestyrelsen godkendte budgetprincipperne for årene 2019-2021 og fremhævede vigtigheden af den øgede ledelsesmæssige dialog og transparens. Ledelsen skal være opmærksom på, at principperne ikke skaber øget bureaukrati, ligesom der skal være fokus på de interne udfordringer i forhold til omfordeling mellem fakulteterne.

1. **Valg af institutionsrevisor for regnskabsårene 2018-2021**

Bilag A) Sagsfremstilling

Økonomidirektør Morten Winterberg indledte drøftelsen med at oplyse, at den nuværende kontrakt med Deloitte som institutionsrevisor udløber med regnskabsåret 2017, og at universitetet regelmæssigt skal konkurrenceudsætte sit valg af institutionsrevisor. Der er gennemført et miniudbud, hvor fire revisionsfirmaer har afgivet tilbud. Økonomidirektøren orienterede om tilbuddene og baggrunden for indstillingen om, at Deloitte udpeges som institutionsrevisor for den kommende periode.

Bestyrelsen drøftede valget af revisor og lagde bl.a. vægt på, at universitetet med Deloitte får et erfarent og kompetent revisionsfirma.

Bestyrelsen besluttede at udpege Deloitte som institutionsrevisor for regnskabsårene 2018-2021.

1. **AAU benchmark med sektoren**

Bilag A) Sagsfremstilling

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

Sektorens omsætning fordeler sig med 28 % på uddannelsesmidler, 33 % på basistilskud, 26 % på tilskudsfinansieret forskning, 3 % på myndighedsbetjening og 10 % på øvrige tilskud og indtægter, herunder driftsindtægter fra egenbetaling på deltidsuddannelse, EU-tilskud til uddannelsesprogrammer mv.

Med en omsætning på 2,9 mia. kr. har AAU 10 % af sektorens samlede omsætning. Universiteterne havde i 2016 indtægter fra tilskudsfinansieret forskning på 7,2 mia. kr. AAU fik ca. 780 mio. i basismidler i 2017, mens det eksterne hjemtag var ca. 720 mio. kr. mod ca. 584 mio. kr. i 2016. Rektor oplyste, at universitetet vanskeligt kan øge hjemtaget til mere end størrelsen på basisforskningsmidlerne pga. krav om medfinansiering. Der er derfor brug for flere basismidler for at øge aktiviteten på hjemtagne midler.

Universitetet har i perioden 2007-2013 haft en vækst i antallet af årsværk på 52 % mod en vækst i sektoren på 33 %. TAP/VIP-ratioen er faldet fra 0,75 til 0,67 mod et fald i sektoren fra 0,92 til 0,75.

Optaget på ph.d.-området på AAU ligger inden for globaliseringsforligets målsætning. AAU har i 2017 en bestand på 839 ph.d.-studerende, hvoraf 72 er ErhvervsPhD-studerende. AAU står for knap 15 % af universiteternes samlede bacheloroptag. Der har været en kraftig stigning i perioden 2008 til 2013, hvorefter tallet ligger mere stabilt. På kandidatsiden står AAU også for ca. 15 % af det samlede optag og har oplevet tæt på en fordobling af kandidatoptaget i perioden 2007 til 2016. I alt er 57 uddannelser på AAU underlagt dimensionering, mens 51 er underlagt adgangsbegrænsning.

AAU oplever et frafald på 17 % på første studieår på bacheloruddannelserne og 7 % på kandidatuddannelserne, hvilket er i overensstemmelse med sektorens gennemsnit. Dog er der mange, der falder fra én uddannelse men starter på en anden.

Bestyrelsen drøftede problematikken omkring frafald. Prorektor fremhævede, at der monitoreres på det, og at der laves opfølgning i forhold til de frafaldne studerende. Samtidig er der igangsat flere initiativer på de enkelte uddannelser, som man endnu ikke kan måle effekten af. Der udsendes en oversigt over igangværende initiativer til bestyrelsen.

Ministeriet har i samarbejde med universiteterne udviklet en model til at måle antallet af undervisnings- og vejledningstimer. AAU ligger højt på tildelingen af vejledningstimer, hvilket er naturligt og i tråd med AAU’s PBL-model. Prorektor fremhævede, at AAU med PBL-modellen ikke har ambition om at ligge højest i sektoren i antallet af traditionelle forelæsningstimer.

I forhold til de studerendes studietid har AAU fortsat sektorens hurtigste gennemførelsestid med en gennemsnitlig gennemførelsestid på 5 år og 1,6 måneder.

Resultattilskuddet i det nye bevillingssystem opgøres på baggrund af færdiggørelse og beskæftigelse. 83,8 % af AAU’s dimittender fra 2013 var i beskæftigelse i 12.-23. måned efter dimission, mens måltallet i bevillingssystemet er på 93,6 %.

Rektor orienterede om resultatet af en undersøgelse blandt dimittender i perioden 2010-2014 om de studerendes kontakt med virksomheder, herunder studierelevante studiejobs, praktikforløb og projekter i samarbejde med virksomheder.

AAU fastholder positionen som det universitet, der leverer flest BFI-point pr. basisforskningsmillion. AAU tegnede sig i 2016 for 14 % af de samlede BFI-point, selvom universitetet udgør ca. 10 % af sektoren.

På rankinglisterne bevæger AAU sig generelt opad og er bl.a. placeret som det bedste ingeniøruniversitet i Europa.

Bestyrelsen efterspurgte en række yderligere opgørelser, som fremsendes sammen med referatet.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

1. **Godkendelse af vedtægt**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet med bemærkninger

Bilag C) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet uden bemærkninger

Bestyrelsesformanden orienterede om et møde med Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte vedr. en række uklarheder i universitetsloven vedr. nedsættelse af indstillingsorgan og udpegningsorgan. Vedtægten er herefter blevet tilrettet i henhold til drøftelserne på mødet og efterfølgende drøftelser med styrelsen. Pga. tidspres i forhold til nedsættelse af indstillingsorgan og udpegningsorgan og efterfølgende rekruttering af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer er afsnittet om repræsentantskab udtaget af forslaget til vedtægt.

Bestyrelsen gennemgik de ændringer, der er foretaget, efter at bestyrelsen drøftede vedtægtsændringen på bestyrelsesmøde den 18. december 2017.

Bestyrelsen drøftede, hvorvidt den medarbejderrepræsentant i udpegningsorganet, som udpeges af et af de akademiske råd, nødvendigvis skal udpeges af og blandt det videnskabelige personale. Der var i bestyrelsen enighed om, at idet universitetets kerneaktiviteter er drevet af det faglige, og idet størsteparten af de øvrige medlemmer af organet er eksterne uden den samme indsigt i universitetet, er det væsentligt, at medarbejderrepræsentanten har den faglige indsigt i universitetets aktiviteter. Bestyrelsen fastholdt, at medarbejderrepræsentanten udpeges af og blandt det videnskabelige personale.

Bestyrelsen besluttede at foretage en mindre sproglig ændring i § 19, stk. 1, som ændres fra *”Medmindre der er tale om genudpegning af et eksternt medlems, herunder bestyrelsesformandens funktionsperiode, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer det eksterne medlem skal opfylde.”* til *”Medmindre der er tale om genudpegning af et eksternt medlem, herunder bestyrelsesformanden, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer det eksterne medlem skal opfylde.”*

Med ovenstående sproglige ændring godkendte bestyrelsen vedtægten, som efterfølgende sendes til godkendelse i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.

1. **Input til indstillingsorgan vedr. nye eksterne medlemmer til bestyrelsen**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer

Bilag C) Tidsplan for Aalborg Universitets overgang til ny lov nr. 699 - Bedre rammer for ledelse

Bestyrelsesformanden indledte med at orientere om tidsplanen for nedsættelse af indstillingsorgan og udpegningsorgan samt for rekrutteringen af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer og evt. genudpegning af bestyrelsesformanden. Formanden oplyste, at det fremover er indstillingsorganet, der udarbejder kompetenceprofiler til opslag af de ledige eksterne mandater i bestyrelsen, hvorfor bestyrelsen alene kan give input til indstillingsorganets drøftelser. Bestyrelsesformanden er formand for indstillingsorganet, og Grimur Lund og Jane Bjerregaard Rasmussen er af bestyrelsen udpeget som medlemmer.

Bestyrelsen fremhævede, at det væsentligste er at sikre balance i bestyrelsen, således at sammensætningen af medlemmer afspejler universitetets struktur og bredde. Mindst et af de eksterne medlemmer skal have erfaring som anerkendt forsker, og eftersom Ann Helén Bay udtræder ved udgangen af juli skal et af de nye medlemmer være anerkendt forsker – evt. fra et af de nordiske lande. Desuden blev det foreslået, at ingeniør-området skal repræsenteres i bestyrelsen, hvorfor indstillingsorganet evt. kan gå efter en anerkendt forsker på dette område eller en kandidat fra en stærk forskning- og udviklingstung virksomhed.

1. **Forslag til program ved besøg på NTNU den 22.-23. oktober 2018**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B Tentativ tidsplan for besøg hos NTNU

Bestyrelsesformanden orienterede om det foreslåede program for besøget på NTNU, hvor der lægges op til, at bestyrelsen på første dag mødes med repræsentanter fra NTNU og på anden dag afholder ordinært bestyrelsesmøde med mulighed for drøftelse og refleksion over mødet med NTNU.

Der er lagt op til to hovedpunkter for besøget; vidensamarbejde og internationalisering. Bestyrelsen foreslog efter- og videreuddannelse samt NTNU’s evne til at samarbejde med virksomheder på de humanistiske og samfundsvidenskabelige områder som temaer, som kunne være interessante at tilføje til programmet. Rektor foreslog desuden, at bestyrelsen får et indblik i Norges GTS-struktur.

Bestyrelsens studenterrepræsentanter orienterede om, at de overvejer at udvide besøget med henblik på at mødes med studerende på NTNU.

1. **Status på arbejdet med ligestilling og diversitet**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Pixi-udgave af rapport fra EDGE

Bilag C) Udkast til strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet Lars Hvilsted Rasmussen orienterede om status på arbejdet med ligestilling og diversitet, herunder om udkastet til den strategiske handleplan, som er udarbejdet af Udvalget for Ligestilling og Diversitet.

En af de udfordringer, som udvalget arbejder med, er overgangsfrekvenser mellem de videnskabelige stillinger fra ph.d. til professor, hvor der ses en nedgang i antallet af kvinder.

Dekanen redegjorde for handleplanens fem prioriterede indsatsområder med konkrete anbefalinger. Ligestilling og diversitet skal være en central værdi, som skal indlejres i alle gøremål på universitetet og som skal forankres på alle ledelsesniveauer og i samtlige råd og udvalg. Ligestilling skal således tænkes ind i rekruttering, ansættelse og karriereudvikling, så universitetet fremmer lige karrieremuligheder for mænd og kvinder på alle niveauer. Dekanen fremhævede, at det ikke nødvendigvis handler om, at der skal være en ligelig fordeling af mænd og kvinder, men at der skal sikres lige forhold og lige muligheder for alle.

Strategiens anbefalinger er formuleret på baggrund af de problemstillinger, der opleves på AAU, jf. en undersøgelse foretaget af AAU’s forskningscenter på området.

Bestyrelsen påpegede, at der i lang tid har været fokus på området og overvejede, om universitetet kan blive bedre til at benytte de tilgængelige værktøjer – eksempelvis i ansættelsesprocesser. Dekanen oplyste, at arbejdet tidligere har været forankret i HSU, og at man med beslutningen om, at det fremadrettet er ledelsen, der skal drive det, forventer en mere målrettet handling på området.

Bestyrelsen takkede for oplægget og godkendte den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021.

1. **Status på arbejdet med digitaliseringsstrategien**

Bilag A) Sagsfremstilling

Dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design Henrik Pedersen orienterede om status på arbejdet AAU’s digitaliseringsstrategi.

Digitaliseringsstrategien er udarbejdet i en inddragende proces med interviews, workshops, høringer mv. med hjælp fra eksterne konsulenter. Strategien er godkendt af direktionen.

Visionen på AAU er, at digitalisering anvendes ambitiøst og aktivt, at digitalisering anvendes som et betydeligt middel til at højne kvaliteten og styrke særkenderne i kerneaktiviteterne, samt at den digitale udvikling udnyttes aktivt til at styrke innovation og fornyelse.

Dekanen orienterede om hovedtrækkene i strategiens fem fokuspunkter; forskning, uddannelse og PBL, vidensamarbejde, kompetencer og administration, herunder om digital understøttelse af PBL, kompetenceudvikling af samtlige medarbejdergrupper, digitalt understøttet samarbejde og nye muligheder for beslutningsstøtte mv. Der er udpeget en sporansvarlig leder for hvert fokuspunkt, som kobles sammen med en digitaliseringspartner fra it-området samt repræsentanter fra uddannelse, forskning og administration. Der arbejdes nu på at udarbejde konkrete handleplaner for de enkelte fokuspunkter.

Dekanen orienterede desuden om et projekt med en cloudbaseret forskningsdatainfrastruktur, CLAAUDIA, til lagring af data. Satsningen indeholder desuden planer om virtuelle forskningsmiljøer og etablering af et rådgivningscenter, som kan understøtte forskernes anvendelse af data mv.

Bestyrelsen takkede for oplægget og tog orienteringen til efterretning. AAU’s digitaliseringsstrategi udsendes til bestyrelsen.

1. **Godkendelse af mødeplan 2019**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsen har besluttet at flytte februarmødet 2019 fra tirsdag den 26. til torsdag den 28. februar. Det blev desuden besluttet, at der udsendes en ny plan til godkendelse, hvor de øvrige møder som udgangspunkt afholdes på mandage, medmindre mødet ligger lige efter en ferie.

1. **Orientering fra bestyrelsesformanden**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden orienterede om et møde med DI, hvor også prorektor deltog, med temaet forskningskvalitet og relevans, herunder om forskningens betydning for dansk erhvervsliv og dansk økonomi. Mødet udviklede sig til at blive en diskussion om udlændinge i Danmark og den udfordring, der er med at rekruttere udenlandske forskere.

Formanden orienterede desuden om det seneste forhandlingsmøde med ministeriet om den strategiske rammekontrakt.

1. **Orientering fra rektor og prorektor, herunder orientering om organisationsændringer**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Orientering fra rektor

Rektor orienterede om, at Uddannelses- og Forskningsministeren har fremlagt sin forsknings- og innovationspolitiske strategi ”Danmark klar til fremtiden”, samt at ministeren har tildelt alle universiteter en ekstra bevilling på 3,8 mio. kr. til forskning i big data og kunstig intelligens.

Der er udvalgt 10 nye talenter til AAU’s særlige talentprogram, som er etableret som en del af strategien Viden for Verden. De 10 talenter er udvalgt blandt 52 ansøgere.

Prorektor orienterede om den kommende organisationsændring, der træder i kraft pr. 1. oktober 2018.

Prorektor fremhævede, at der ikke er tale om en besparelsesøvelse. Der er konstateret en række administrative udfordringer; institut- og studieledere bruger unødig meget tid på administration, der mangler koordinering og kobling mellem niveauerne, og skolestrukturen skaber unødig organisatorisk kompleksitet mv.

Organisationsændringen medfører, at skoler og fakultetskontorer nedlægges, således at de administrative opgaver alene løses på institutter og i Fælles Service. Der etableres dekansekretariater på fakulteterne, og ansvaret for uddannelserne flyttes til institutterne, ligesom studieledernes reference flyttes fra dekaner til institutledere.

Processen styres af en projektleder, og der etableres en styregruppe med HSU som følgegruppe samt fire arbejdsgrupper. Der laves således en inddragende proces med henblik på at sikre de rigtige snit i fordelingen af opgaver. Målet er en mere sammenhængende administration.

Med henblik på at sikre korrekt og tilstrækkelig kommunikation om processen er der oprettet en webside med en FAQ, hvor medarbejderne kan finde svar på diverse spørgsmål om ændringen og processen.

Bestyrelsen var positiv i forhold til forenklingen af ledelsesstrukturen og bemærkede, at der er positive reaktioner fra organisationen i forhold til ændringen og den inddragende proces. Bestyrelsen drøftede, hvorvidt processen bliver for lang med ikrafttræden den 1. oktober. Prorektor påpegede, at der er mange opgaver og ressourcer, der skal fordeles, og at det er vigtigt, at der så vidt muligt rammes rigtigt første gang. Det overvejes dog, om der skal fastlægges delmål, som kan realiseres løbende.

Prorektor orienterede desuden om, at universitetet den 1. marts modtog udkast til akkrediteringsrapport, som meget entydigt indstiller til en positiv institutionsakkreditering. Universitetet forventer at modtage den endelige afgørelse i slutningen af juni.

1. **Eventuelt**

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Ingen bemærkninger.