



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange
Telefon: 9940 9493
E-mail: mwl@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2025-012-00440
Dato: 23-01-2026

Indkaldelse til møde 2-2026 i bestyrelsen for Aalborg Universitet
Torsdag den 9. april 2026
Aalborg Universitet, Fredrik Bajers Vej 7K, 9220 Aalborg Øst, lokale 0.03

1. **Bestyrelsesleders velkomst (09.00 – 09.05)**
2. **Godkendelse af dagsorden (09.05 – 09.10) v/bestyrelseslederen**
3. **Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 1-2026 onsdag den 25. februar 2026 (09.10 – 09.15) v/bestyrelseslederen**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 1-2026 onsdag den 25. februar 2026
4. **Orientering fra bestyrelseslederen (09.15 – 09.30)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
5. **Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse (09.30 – 09.50)**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Rektors orientering til bestyrelsen
Bilag 2: Anbefalinger til styrket inddragelse i AAU's institutråd
Bilag 3: Ansøgninger til kandidatuddannelser
6. **Behandling og underskrift af revisionsprotokollat for årsrapport 2025 af 9. april 2026 (09.50 – 10.20) (LUKKET PUNKT) v/Deloitte og vicedirektør for økonomi**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Revisionsprotokollat for årsrapport 2025 af 9. april 2026
Bilag 2: Præsentation

10.20 – 10.40 Pause
7. **Behandling af AAU-årsrapport 2025, statusredegørelse til Uddannelses- og Forskningsministeriet og 3. perioderapport 2025 (10.40 – 11.45) (LUKKET PUNKT) v/Deloitte og vicedirektør for økonomi**
Bilag 0: Sagsfremstilling
Bilag 1: Udkast til AAU-årsrapport 2025
Bilag 2: Statusredegørelse 2025 for målene i Strategisk rammekontrakt 2022-25 (ikke lukket)



Bilag 3: Statusredegørelse 2025 for AAU om 'Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark' (ikke lukket)

Bilag 4: Orientering om 3. perioderapport 2025

Bilag 5: Præsentation – 3. perioderapport 2025

Punkterne 6 og 7 er lukkede (ikke bilag 2 og 3 i punkt 7), indtil bestyrelsen har haft mulighed for at drøfte årsrapporten. Efter mødet offentliggøres bilagene vedr. årsrapporten. Punkterne er lukkede, da emnerne kan indeholde personfølsomme oplysninger.

Statsautoriseret revisor Lars Jørgen Madsen og registreret revisor Lars Hillebrandt, Deloitte samt vicedirektør for økonomi Steen Harrit Jakobsen deltager i punkterne 6 og 7.

Hvis revisionens rapportering samt Årsrapport 2025 godkendes på mødet, sendes bilag til bestyrelsens underskrift via DocuSign og skal underskrives med MitID hurtigst muligt. AAU skal aflevere til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen inden fristen den 15. april 2026.

11.45 – 12.30 Frokost i gæstekantinen Kroghstræde 3

8. AAU's forskning og innovation i Effektelektronik (12.30 – 13.30)

Oplæg ved professor Frede Blaabjerg, Institut for Energi

9. Trivselsbarometer AAU 2025 (13.30 – 14.15) v/rector

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Notat om trivsel på AAU i 2025

Bilag 2: Ekstern benchmark

Bilag 3: Præsentation

10. Eventuelt v/bestyrelseslederen (14.15 – 14.20)

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Liste over punkter til kommende møder

11. Bestyrelsens egen tid (14.20 – 14.45)

12. Godkendelse og fejring af Viden for verden 2026 - 2029 (14:45 – 15.30) v/rector

Bilag 0: Sagsfremstilling

Bilag 1: Viden for verden 2026-2029 (LUKKET BILAG)

Der er bestilt taxa til AAL kl. 15.35.

Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2025-012-00440

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde den 26. februar 2026

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat fra bestyrelsens møde den 26. februar 2026.

Bilag

Bilag 1: Referat fra bestyrelsens møde den 26. februar 2026.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

De åbne dele af referatet offentliggøres på bestyrelsens websted.

Sagsbehandler(e)

Nicklas Schreiber Nielsen, nsn@adm.aau.dk, Rectorsekretariatet

23. marts 2026



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 10. marts 2026

Sagsnr.: 2026-012-00481

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde den 25. februar 2026

	Til stede	Afbud
EKSTERNE MEDLEMMER		
André Rogaczewski (bestyrelsesleder)	X	
Anne Jastrup Okkels (næstleder)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (LRE)	X	
Randi Muff Christensen (RMC)	X	
Henrik Tvarnø (HT)	X	
Simon Kollerup (SK)	X	
INTERNE VIP-MEDLEMMER		
Thessa Lindof (TJ)	X	
Kjeld Nielsen (KN)		X
INTERNT TAP-MEDLEM		
Lene Horn (LH)	X	
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER		
Andrea Werner Iversen (AWI)	X	
Kresten Laust Faaborg Sckerl (KS)	X	
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Anne Marie Kanstrup (prorektor)	X	
Søren Lind Christiansen (universitetsdirektør)	X	

Mødet begyndte kl.: 09.00
Mødet sluttede kl.: 16.00
Referent: Nicklas Schreiber Nielsen/Senita Vaizovic
Næste ordinære møde: 09.04.2026

Dekan Jesper Wengel, ENGINEERING, dekan Thomas Bak, TECH, dekan Karina Dahl Steffensen, SUND, dekan Rasmus Antoft, SSH og innovationsdirektør Mads Bang deltog i punkt 8. Vicedirektør Louise Puck, AAU Kommunikation og Public Affairs, deltog i punkt 9. Institutleder Lars Storm Pedersen, Institut for Energi, deltog i punkt 11.

1. Bestyrelseslederens velkomst

Næstlederen var mødeleder, da bestyrelseslederen deltog virtuelt i mødet.

Bestyrelsen bød velkommen til Kresten Laust Faaborg Sckerl, som er ny studenterrepræsentant pr. 1. februar 2026.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

3. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 6-2025 den 17. december 2025

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 6-2025 den 17. december 2025

Referatet blev godkendt.

4. Orientering fra bestyrelseslederen

Bilag 0) Sagsfremstilling

Næstlederen orienterede om tidsplan for udpegning af et nyt eksternt bestyrelsesmedlem som afløser for LRE. LRE har ved udløbet af sin mandatperiode den 30. juni 2026 siddet i bestyrelsen i den maksimale periode på otte år og kan derfor ikke genudpeges.

5. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Rektors orientering til bestyrelsen

Rektor henviste til sine skriftlige orienteringspunkter og orienterede derudover om følgende:

- Rejse til Polen, hvor rektor besøgte WB Group og en række potentielle samarbejdsuniversiteter.
- Deltagelse i ministerrejse til München, hvor delegationen bl.a. besøgte Airbus og Technical University of Munich, som har et stærkt innovationsmiljø.
- Kommende delegationsrejse til Ukraine, hvor der er planlagt besøg ved både virksomheder og forskningsinstitutioner.
- Ændring af campuslovgivningen, som skal give mulighed for at leje universitetets lokaler ud til virksomheder.

Rektor orienterede derudover om, at Jesper Wengel, Dekan for Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet, er konstitueret som prorektor for forskning.

Næstlederen spurgte, men henvisning til den skriftlige orientering, om sektoren har en nogenlunde ens tilgang til implementering af kandidatreformen. Prorektor fortalte, at universiteterne har forskellige processer, men at der koordineres på tværs af sektoren i Uddannelsespolitisk Udvalg under Rektorkollegiet i Danske Universiteter, da der er et ønske om et sammenhængende uddannelseslandskab i sektoren.

6. Godkendelse af mødeplan 2027

Bilag 0) Sagsfremstilling

Mødeplan for 2027 blev godkendt, dog med en bemærkning om, at RMC har et kalenderoverlap den 3. marts 2027.

7. Status og drøftelse af AAU Klimaregnskab

Universitetsdirektøren gav en status på klimaregnskabet og redegjorde for fokusområder i 2024 samt universitetets samlede CO₂e-udledning fordelt på scope 1, 2 og 3. Scope 1 er reduceret markant med 23 % siden sidste år, primært pga. overgang til elektriske maskiner og et mindre brændstofferforbrug. Scope 2 viser et mindre fald på 0,2 % af udledningen, men effekten af energibesparelser er udlignet af et mindre grønt energimix. Scope 3 er steget med 1 %, hvilket skyldes højere udledninger pga. indkøb (+ 6 %). Udledning fra mobilitet er reduceret med 4 %, men ligger fortsat højt pga. et mindre grønt energimix. Mad og drikke udgør 1 % af universitetets udledninger, mens udledning fra investeringer er reduceret med 15 %.

Målsætningen er, at AAU er klimaneutral på scope 1 og 2 i 2030. Det vil kræve en målrettet indsats at nå klimamålet på scope 3 (70 % reduktion af udledning i 2030 – pr. bruger i forhold til 1990). Derfor vil der være et særligt fokus på indkøbsområdet, grønnere rejser, ligesom universitetets flådestyring vil blive omlagt.

Bestyrelsen kvitterede for resultaterne på scope 1 og 2 og pointerede, at scope 3 generelt giver anledning til udfordringer. Bestyrelsen bemærkede i forhold til scope 3, at det særligt vil have effekt at stille krav til sine leverandører.

Næstlederen bemærkede, at selvom mad og drikke kun udgør 1 % af den samlede udledning, er det også vigtigt at have fokus på dette område.

Bestyrelsen pointerede, at AAU bidrager med forskning, som har positiv effekt på samfundet på dette område. Universitetsdirektøren svarede, at det også er en væsentlig betragtning, men at det er vanskeligt at kvantificere effekten.

Bestyrelsen drøftede, at det vil kunne påvirke klimaregnskabet negativt i den kommende tid, hvis antal VIP, og dermed det samlede antal brugere, øges.

Bestyrelsen kvitterede for status.

8. Præsentation og drøftelse af første udkast til Viden for verden 2026-29

Bilag 0) Sagsfremstilling

Bilag 1) Udkast til strategibrochure (LUKKET BILAG)

Rektor præsenterede den justerede vision, som i højere grad handler om, at AAU skal være et problemløsende universitet. I strategiudkastet er AAU's samfundsmæssige position gjort tydeligere, og der er et skarpere billede af, hvad universitetet vil bidrage til med mere konkrete og målbare ambitioner. Temaerne gennemgik herefter de strategiske temaer, som er justeret på baggrund af bestyrelsens input.

Bestyrelsen gav følgende input til temaerne:

- Der skal være opmærksomhed på at finde den rette balance ved formulering af de strategiske mål, således at strategien fungerer som et ledelsesværktøj, men samtidig kan kommunikeres eksternt. I den forbindelse bør der være fokus på at identificere spidskompetencer og specifikke forskningsområder, som AAU vil satse på i strategiperioden.
- Der var opbakning til det problemløsende fokus. Brugen af vækst, øgning m.v. bør være gennemgående i alle temaer, og der bør anvendes samme målepunkter på tværs af temaer.

- Det blev drøftet, hvorvidt udnyttelse af nye rammevilkår på innovationsområdet skal være et egentligt mål i strategien, dog var der enighed om, at dette bliver helt afgørende i strategiperioden.
- Der var enighed om, at tippekarter er et egnet redskab i forhold til missionerne, men at redskabet skal gøres forståeligt for omverdenen. Tippekarterne bør også anerkendes eksternt, så universitetet ikke definerer sine egne succeser.
- Uddannelse og studerende bør tydeliggøres, f.eks. i forordet. Det samme gør sig gældende for grundforskning, som også er et væsentligt område.
- Studenterrepræsentanterne kvitterede for, at de studerende indgår i temaerne, men udtrykte en bekymring for, om de også indgår i selve målene. Derudover vil det være oplagt at lave en kobling til PBL-modellen i missionstemaet.
- Visionerne bør være endnu tydeligere i visionsteksten til de enkelte temaer.
- Næstlederen gav en række tekstmæssige bemærkninger til strategiudkastet.

Bestyrelsen udtrykte opbakning til strategiudkastet. Bestyrelseslederen kommenterede, at det er vigtigt, at konkrete samfundseffekter, universitetet vil bidrage til, identificeres og på længere sigt kommunikeres.

Bestyrelsen kvitterede for den løbende involvering i strategiudviklingen.

9. Drøftelse af uddannelsesrekruttering og indsatser for mediestatistik

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) GANT-chart over projekter under uddannelsesrekruttering
- Bilag 2) Overblik over aftaler for brobygning Q1 og Q2 2026
- Bilag 3) Medieplan for uddannelseskommunikation 2026
- Bilag 4) Sagsfremstilling – mediestatistik
- Bilag 5) Mediestatistik AAU 2025

Vicedirektør Louise Puck præsenterede udviklingsindsatser inden for uddannelsesrekruttering i 2026, herunder KPI'er for 2025 og 2026. I 2026 vil fokus være på at øge søgning og optag på AAU's ingeniøruddannelser og at øge søgning og optag på IT-uddannelser i København med afsæt i en ny skærpet profil for AAU København.

På brobygningsområdet var der i 2025 nye tiltag, som var målrettet STEM-studerende og sabbatiser. I 2026 vil der også være brobygningsaktiviteter, bl.a. Åbent Hus på AAU København og studie-ture til universitetet fra gymnasier.

Bestyrelsen spurgte, om gymnasieelever på studietur vil blive spurgt til deres overvejelser om uddannelsesvalg. Vicedirektøren svarede, at fokus vil være, om eleverne har fået det udbytte, de forventede.

Bestyrelsen foreslog at aktivere studerende, som allerede har valgt AAU, og bruge deres autentiske og personlige fortællinger. Vicedirektøren kvitterede for forslaget og fortalte, at den enkelte studerende og deres fortællinger fremhæves på AAU's sites, men pt. ikke indgår i udadrettede kampagner.

Bestyrelsen drøftede, at der er en grænse for, hvor mange danske studerende, der ønsker en ingeniøruddannelse og spurgte til grænsen for optag af udenlandske studerende. Rektor fortalte, at der er adgangsbegrænsning på udenlandske studerende, men at hans indtryk er, at der er politisk vilje til at ændre adgangsbegrænsningen. Udenlandske selvbetalere indgår dog ikke i adgangsbegrænsningen.

Vicedirektøren præsenterede også mediestatistik for 2025, herunder KPI'er for 2025 og 2026. Vicedirektøren fremhævede et nyt initiativ med indsalg af forskere til internationale medier, hvilket har medført en markant vækst i hits i internationale medier i 2025.

10. Status og drøftelse af dimittendledighed

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Strategiske uddannelsesdata
- Bilag 2) Præsentation

Prorektor gav en status på dimittendledighed og fortalte, at ledighed fortsat er en udfordring på AAU og i sektoren. AAU har dog reduceret dimittendledigheden målt på den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal for 2023-kandidatdimittender, som ligger på 8,5 pct. Det er en reduktion på 2,2 pct. i forhold til 2022-dimittendårgangen. Sektorgennemsnittet for ledighed blandt kandidatdimittender er 6,7 pct. Selvom ledigheden er reduceret, er tallene stadig ikke tilfredsstillende. Men tallene viser en positiv udvikling på AAU. Ledighed har været en tværgående indsats de seneste år, og det har medført, at andelen af dimittender på uddannelser med et utilfredsstillende ledighedsniveau er mindsket væsentligt.

Den kvartalsvise ledighed viser, at AAU's dimittender kommer i arbejde, men at det tager lang tid for nogle. Derfor arbejdes der målrettet med employability-indsatser.

AAU ligger flot i forhold til beskæftigelse for internationale dimittender sammenlignet med sektoren. Dette taler for, at universitetet skal have flere internationale studerende, da en stor andel af de internationale studerende indgår direkte i arbejdsstyrken.

Fastholdelse og trivsel er fortsat et indsatsområde med henblik på at mindske frafaldet. Frafaldet er dog steget en smule fra 13 % til 14,8 %. Rektor gjorde opmærksom på, at tallene skal holdes op mod et frafald på ca. 20 % i 2016. Bestyrelsen kommenterede, at ledighedstallene også skal holdes op mod den generelle ledighed i samfundet, hvor mange står uden for arbejdsmarkedet.

Bestyrelsen pointerede, at den høje dimittendledighed på uddannelserne på AAU København er den helt store udfordring.

Bestyrelsen kvitterede for status.

11. ENERGY-HUB

- Bilag 0) Sagsfremstilling

Institutleder Lars Storm Pedersen, Institut for Energi, gav et oplæg om ENERGY-HUB-projektet.

12. Eventuelt

- Bilag 0) Sagsfremstilling
- Bilag 1) Liste over punkter til kommende møder

Intet at bemærke.

13. Bestyrelsens egen tid

Sekretariatet og faste deltagere uden stemmeret deltog ikke i punktet.



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2025-012-00440

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Orientering fra bestyrelseslederen

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelseslederen giver en mundtlig orientering.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rectorsekretariatet

23. marts 2026

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2025-012-00440

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager rektors orientering til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Rektors orientering til bestyrelsen.
Bilag 2: Styrket inddragelse i AAU's institutråd.
Bilag 3: Ansøgninger til kandidatuddannelser.

Sagsfremstilling

Rektor har udarbejdet en skriftlig orientering. Desuden gives en mundtlig orientering om dagsaktuelle emner.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Nicklas Schreiber Nielsen, nsn@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

20. marts 2026

Rektors orientering til bestyrelsen

Pkt. 1) anbefalinger til styrket inddragelse i AAU's institutråd

På bestyrelsesmøde 3-2024 modtog bestyrelsen en status på tiltag, som AAU planlagde at igangsætte som svar på en række rapporter fra sektorens interesseorganisationer, der pegede på udfordringer med medarbejderinddragelse og akademisk frihed på de danske universiteter. Bestyrelsen ønskede i forbindelse med sin behandling af tiltagene en opdateret status på tiltaget vedr. medarbejderinddragelse.

I januar 2025 nedsatte direktionen en arbejdsgruppe, som havde til formål at formulere anbefalinger til øget inddragelse af medarbejdere og studerende i institutrådene, da der via en bred høringsproces på AAU var identificeret et særligt potentiale i de inddragende processer omkring institutrådene. I løbet af 2025 kortlagde arbejdsgruppen institutrådernes eksisterende praksis. På baggrund af denne kortlægning, samt to høringsrunder i alle AAU's institutråd, udarbejdede arbejdsgruppen 13 anbefalinger, der skal fastsætte et fælles niveau for forventninger til inkluderende mødepraksis og muligheder for indflydelse på institutstrategi og -budget.

Anbefalingerne blev herefter godkendt af direktionen den 4. februar 2026. Institutrådene er informeret om direktionens beslutning og forventes at implementere anbefalingerne i løbet af 2026. I 2027 vil effekten af implementeringen blive evalueret.

Anbefalingerne er vedlagt i bilag 2.

Pkt. 2) Ansøgninger til kandidatuddannelser

Se bilag 3.

Pkt. 3) Kvote 2-ansøgninger til bachelor- og professionsbacheloruddannelser

Aalborg Universitet (AAU) har ved kvote 2-ansøgningsfristen d. 15. marts kl. 12:00 modtaget i alt 8.250 ansøgninger. Dette er en stigning på 3,6 pct. i forhold til antallet i 2025. I 2026 er der udbudt 71 bachelor- og professionsbacheloruddannelser, mens udbuddet i 2025 bestod af 76 uddannelser.

AAU har ved kvote 2-fristen en stigning på 78 1. prioritetsansøgninger, jf. tabel 1.

Tabel 1: Antal kvote 2 ansøgninger på AAU – 2025 og 2026

Årstal	Antal 1.prioritet	%	Antal øvrige	%	I alt	Ændring i total, %
2025	2.341	29,4%	5.623	70,6%	7.964	3,6%
2026	2.419	29,3%	5.831	70,7%	8.250	

Kilde: Interne Nøgletal, AAU

På fakultetsniveau har der været en stigning i antallet af ansøgninger på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH) på 9,4 pct. samt Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG) på 18,9 pct. Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH) og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) oplever et fald på henholdsvis 8,4 pct. og 13,4 pct.

Tabel 2: Udviklingen i antal ansøgninger fordelt på fakultet – 2025 og 2026

Fakultet	2025			2026			Forskel i kvote 2-ansøgningstal: total	
	Total	1.prio.	% 1. prio.	Total	1.prio.	% 1. prio.	Forskel	Ændring i %
ENG	1.025	363	35,4%	1.219	416	34,1%	194	18,9%
SSH	4.279	1.205	28,2%	4.681	1.313	28,0%	402	9,4%
SUND	1718	424	24,7%	1.487	394	26,5%	-231	-13,4%
TECH	942	349	37,0%	863	296	34,3%	-79	-8,4%

Kilde: Interne Nøgletal, AAU

I forhold til fordelingen af ansøgere på campusniveau har der været en stigning i antallet af ansøgninger på campus Aalborg og campus Esbjerg på henholdsvis 3,9 pct. og 15,3 pct. Campus København oplever et fald på 14,8 pct. i antallet af 1. prioriteter jf. tabel 3.

Tabel 3: Udviklingen i antal ansøgninger fordelt på campus – 2025 og 2026

Campus	2025			2026			Forskel i kvote 2-ansøgningstal: total	
	Total	1.prio.	% 1. prio.	Total	1.prio.	% 1. prio.	Forskel	Ændring i %
Aalborg	7.073	2.051	29,0%	7.350	2.169	29,5%	178	3,9%
Esbjerg	471	171	36,3%	542	157	29,0%	72	15,3%
København	420	119	28,3%	358	93	26,0%	-68	-14,8%

Kilde: Interne Nøgletal, AAU

Medicin, Psykologi og Economics and Business Administration er i 2026 de tre mest søgte uddannelser ved kvote 2-fristen på AAU med henholdsvis 1.262, 1.134 og 765 ansøgninger. De 10 mest søgte uddannelser ved kvote 2-fristen ses i nedenstående tabel 4.

Tabel 4: De ti mest søgte uddannelser pr. 15. marts 2026

Uddannelsesnavn	Antal
Medicin	1.262
Psykologi	1.134
Economics and Business Administration	765
Jura	668
Erhvervsøkonomi, HA	435
Erhvervsøkonomi-jura, HA (jur.)	308
Sociologi	296

Statskundskab	262
Socialrådgiver	227
Chemical Engineering and Biotechnology	209

Kilde: Interne Nøgletal, AAU

Pkt. 4) Aalborg Universitet går forrest med europæisk AI-løsning

Aalborg Universitet har som det første universitet i Danmark købt 800 adgange til den franske AI-plattform Mistral. Indkøbet giver universitetets forskere adgang til avancerede sprogmodeller og AI-værktøjer, samtidig med at data og beslutningskraft forbliver under europæiske regler og værdier.

Med købet tager AAU et konkret skridt i retning af øget digital suverænitet og datasikkerhed i forskningen – og imødekommer samtidig et stigende behov blandt forskere for pålidelig og skalerbar adgang til stærke AI-løsninger.

Læs mere [her](#).

Pkt. 5) Topmøde om akademisk frihed

Rektor deltog den 23. februar 2026 i et topmøde om akademisk frihed arrangeret af uddannelses- og forskningsministeren, hvor universiteter, forskere, politikere og faglige foreninger deltog. Akademisk frihed er en forudsætning for en oplyst demokratisk samtale, men flere forskere oplever, at deres akademiske frihed er under pres fra forskellige sider. Uddannelses- og forskningsministeren afholdt derfor topmøde for at diskutere udfordringen og bud på, hvordan den akademiske frihed kan styrkes.

Pkt. 6) Lancering af CEBE (Civil Engineering and the Green Transition in the Built Environment)

Bestyrelsen er tidligere orienteret om, at Villum Fonden har givet sin hidtil største forskningsbevilling på 1 milliard kr. over 10 år til forskningsprojektet CEBE. Rektor deltog den 26. februar 2026 i lanceringen af CEBE, og forskningsprojektet er derved officielt igangsat.

CEBE er et samarbejde mellem AAU, AU, DTU og SDU med AAU som koordinator. Ambitionen med projektet er at løfte den grundlagsskabende viden inden for grønt byggeri.



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Solbjørk Finnsdóttir
Telefon: 9940 7041
E-mail: saf@adm.aau.dk

Dato: 09.01.2026
Sagsnr.: 2024-022-00272

Bilag 2: Anbefalinger til styrket inddragelse i AAU's institutråd

1. Det anbefales, at der som minimum afholdes fire institutrådsmøder årligt
2. Det anbefales, at institutrådet drøfter, hvordan der sikres bred repræsentation af instituttet i sammensætningen af rådet
3. Det anbefales, at institutrådet udpeger en næstforperson, som kan understøtte institutlederen i udarbejdelse af dagsorden
4. Det anbefales, at medlemmer, gennem deres repræsentative mandat, aktivt sikrer involvering af kolleger og medstuderende i forbindelse med rådsmøder og høringer
5. Det anbefales, at der årligt afholdes et onboarding-møde til nye studentermedlemmer, hvor de introduceres til institutrådets funktion og formål, forventninger til medlemmer samt institutstrategi og budgetmodel
6. Det anbefales, at der sikres tilstrækkelig forberedelsestid og fyldestgørende materiale til dagsordenspunkterne forud for rådsmøder
7. Det anbefales, at der etableres en klar struktur for opfølgning og kommunikation af beslutningspunkter til hele institutorganisationen samt at referater og dagsordener er let og bredt tilgængelige
8. Det anbefales, at alle medlemmer af institutrådet har mulighed for at bidrage med relevante dagsordenspunkter og fremlæggelse af disse på mødet
9. Det anbefales, at institutråd ved årets begyndelse involverer medlemmer i planlægningen af årshjulet og at der i årshjulet bør indgå en række tematiske drøftelser af strategisk relevans for instituttet. Der kan med fordel gøres brug af workshopformater, eksterne oplæg o.l.
10. Det anbefales, at der på alle institutrådsmøder tilføjes et fast punkt om studenterforhold
11. Det anbefales, at der i planlægningen af årshjulet er fokus på rettidig involvering af institutrådet i den strategiske beslutningsproces
12. Det anbefales, at rådspraksis afspejler AAU's sprogprincipper og at inklusion af internationale medlemmer herigennem sikres
13. Det anbefales, at rådsmøder afsluttes med en kort opsamling på mødeafviklingen og at den løbende justeres for at sikre aktiv inddragelse af rådets medlemmer



Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
Lisa Krogh Christensen
Telefon: +4599403203
Email: likc@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2026-409-00683

Skriftlig orientering til bestyrelsen 09.04.2025

Ansøgninger til kandidatuddannelser

Hovedpunkterne i ansøgninger til AAU's kandidatuddannelser er følgende:

- Det samlede antal af ansøgninger er faldet med 18,9 pct.
- Antallet af ansøgninger fra non-EU lande er faldet med 43,0 pct.
- Antallet af ansøgninger fra EU-lande er steget med 13,5 pct.
- Antallet af ansøgninger fra Danmark er faldet med 9,9 pct (der er lukket tre dansksprogede kandidatuddannelser på campus København)

ANSØGNINGER PÅ INSTITUTIONSNIVEAU

Aalborg Universitet (AAU) har ved ansøgningsfristen 1. marts 2026 modtaget i alt 10.662 ansøgninger til september optaget. Det er et fald på i alt 2.486 ansøgninger sammenlignet med antallet af modtagne ansøgninger i 1. runde af september 2025 - optaget. Dette svarer til et fald på 18,9 pct.

En ansøger kan oprette op til tre ansøgninger. Dette notat omhandler alene antal ansøgninger og ikke antal ansøgere.

ANSØGNINGER FORDELT PÅ FAKULTETER

Der har været et fald i antallet af ansøgninger på tværs af samtlige fakulteter. Det største fald ses på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH), som har modtaget 1.703 færre ansøgninger end sidste år, svarende til et fald på 23,3 pct. Der er ved dette optag lukket tre store uddannelser på SSH. På Det Ingeniør - og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG) og Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH) ses der et fald på henholdsvis 356 og 403 ansøgninger, svarende til 18,3 pct. og 12,6 pct. Det mindste fald ses på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND), der har modtaget 24 færre ansøgninger, hvilket udgør et fald på 3,5 pct., jf. tabel 1.

Tabel 1: Antal ansøgninger fordelt på fakultet – 2025 og 2026

Fakultet	2025	2026	Forskel i antal	Forskel i pct.
ENG	1.941	1.585	- 356	- 18,3 pct.
SSH	7.307	5.604	- 1.703	- 23,3 pct.

SUND	692	668	- 24	- 3,5 pct.
TECH	3 .208	2.805	- 403	- 12,6 pct.
I alt	13.148	10.662	- 2.486	- 18,9 pct.

Kilde :STADS/DANS

ANSØGNINGER FORDELT PÅ CAMPUS

Der er modtaget færre ansøgninger til alle AAU' s campusser i Aalborg, Esbjerg og København. Det største procentvise fald ses i København med et fald på 782 ansøgninger, hvilket udgør 29,1 pct. færre ansøgninger end ved 1.runde optag i september 2025. Det bemærkes, at der ved dette optag er blevet lukket tre kandidatuddannelser på campus i København¹. På campus i Esbjerg og Aalborg er der modtaget henholdsvis 84 og 1.620 færre ansøgninger. Campus i Aalborg har det største fald i antal ansøgninger samlet set, men har derimod det mindste procentvise fald på 16,1 pct., jf. tabel 2.

Tabel 2: Ansøgninger fordelt på campus – 2025 og 2026

Fakultet	2025	2026	Forskel i antal	Forskel i pct.
Aalborg	10.071	8.451	- 1.620	- 16,1 pct.
Esbjerg	391	307	- 84	- 21,4 pct.
København	2.686	1.904	- 782	- 29,1 pct.

Kilde: STADS/DANS

ANSØGNINGER FORDELT PÅ OMRÅDENATIONALITET

Af de 10.662 modtagne ansøgninger er 4.412 fra ansøgere med dansk statsborgerskab. Der er således modtaget 6.250 ansøgninger fra ansøgere med andet statsborgerskab end dansk, hvilket er 2.002 færre sammenlignet med 2025.

Der har været et fald i antallet af ansøgninger fra danske, nordiske samt NON-EU-ansøgere på henholdsvis 9,9 pct., 7,8 pct. og 43,0 pct., mens der har været en stigning i antal ansøgninger fra EU/ EØS- lande på 13,5 pct.

Tabel 3: Antal ansøgninger fordelt på områdenationalitet samt andel af det samlede ansøgningstal – 2025 og 2026

2025			2026			
	Antal ansøgninger i alt	Andel af det samlede antal ansøgninger	Antal ansøgninger i alt	Forskel i antal fra 2025 til 2026	Procentvis forskel fra 2025 til 2026	Andel af det samlede antal ansøgninger
Danske	4.896	37,2 pct.	4.412	-484	-9,9 pct.	41,4 pct.
Nordiske	602	4,6 pct.	555	-47	-7,8 pct.	5,2 pct.
EU/EØS	2.365	18,0 pct.	2.684	319	13,5 pct.	25,2 pct.
NON-EU	5.285	40,2 pct.	3.011	-2.274	-43,0 pct.	28,2 pct.
I alt	13.148	100,0 pct.	10.662	-2.486	-18,9 pct.	100,0 pct.

Kilde: STADS/DANS

Kilde: STADS/DAN

Andelen af ansøgninger fordelt på områdenationalitet har ændret sig således, at danske, nordiske og EU/ EØS - lande nu udgør henholdsvis 41,4 pct., 5,2 pct. og 25,2 pct. ud af det samlede antal ansøgninger. Sidste år

¹ Læring og forandringsprocesser, IT, læring og organisatorisk omstilling samt Socialt arbejde

udgjorde de samme områdenationaliteter en lavere andel på henholdsvis 37,2 pct., 4,6 pct. og 18,0 pct. Andelen af ansøgninger fra NON-EU-lande er derimod faldet fra 40,2 pct. til 28,2 pct. af den samlede mængde ansøgninger, jf. tabel 3.

ANSØGNINGER FRA EU/EØS-LANDE

Der har i 2026 været en stigning i antal ansøgninger fra EU/EØS-lande på 319 ansøgninger, svarende til 13,5 pct. Ligeledes er andelen af ansøgninger fra EU/EØS-lande steget 7,2 procentpoint og udgør nu en andel på 25,2 pct. af den samlede mængde modtagne ansøgninger pr. 2. marts 2026., jf. tabel 4.

Tabel 4: Andel af ansøgninger fra EU/EØS-lande fordelt på fakultet – 2025 og 2026

	2025			2026		
	Antal ansøgninger i alt	Antal ansøgninger fra EU/EØS	Andel ansøgninger fra EU/EØS	Antal ansøgninger i alt	Antal ansøgninger fra EU/EØS	Andel ansøgninger fra EU/EØS
ENG	1.941	563	29,0 pct.	1.585	652	41,1 pct.
SSH	7.307	842	11,5 pct.	5.604	932	16,6 pct.
SUND	692	37	5,3 pct.	668	61	9,1 pct.
TECH	3.208	925	28,8 pct.	2.805	1.038	37,0 pct.
I alt	13.148	2.365	18,0 pct.	1.662	2.684	25,2 pct.

Kilde: STADS/DANS

ANSØGNINGER FRA NON-EU-LANDE

Der har været et samlet fald i ansøgninger fra NON-EU-lande på 43,0 pct., svarede til 2.274 færre ansøgninger i forhold til 2025. Det største fald ses i ansøgningstallet fra Bangladesh, Nepal, Pakistan, Iran og Kina, hvor der er et fald på henholdsvis 1.617, 234, 95, 94 og 72 ansøgninger på landeniveau. Fra Bangladesh ses det største fald i antal ansøgninger, og faldet udgør 71,1 pct. af det samlede fald i ansøgninger fra NON-EU-landene til sammen. Til gengæld ses der en mindre stigning i antal ansøgninger fra Indien, USA, Ukraine, Syrien og Sri Lanka. I december 2025 fremlagde Uddannelses- og Forskningsministeriet en samlet række initiativer for at begrænse muligheden for, at studerende fra tredjelande kan misbruge optagelse på en kandidatuddannelse til at opnå adgang til det danske arbejdsmarked.

Af tabel 5 ses en top-20-liste over de NON-EU-lande, hvorfra der er modtaget flest ansøgninger pr. 2. marts 2026 sammenlignet med 1. marts 2025.

Tabel 5: Top 20 lande – Ansøgninger fra NON-EU-lande – 2025 og 2026

	NON-EU-land	2025
1	Bangladesh	2.600
2	Nepal	667
3	Cameroun	331
4	Indien	236
5	Pakistan	223
6	Iran	182
7	Kina	159
8	Nigeria	125
9	USA	60
10	Tyrkiet	53
11	Vietnam	49
12	Indonesien	45
13	Mexico	35
14	Ghana	33
15	Ukraine	30



	NON-EU-land	2026
1	Bangladesh	983
2	Nepal	433
3	Cameroun	302
4	Indien	250
5	Pakistan	128
6	Nigeria	104
7	Iran	88
8	Kina	87
9	USA	67
10	Tyrkiet	48
11	Indonesien	44
12	Ukraine	40
13	Vietnam	33
14	Syrien	29
15	Mexico	28

Kilde: STADS/DANS

Af tabel 5 fremgår det, at Aserbajdsjan, Etiopien og Egypten ikke længere er på top-20 listen, hvorimod den Russiske Føderation, Japan og Storbritannien er kommet med, jf. tabel 5.

Den procentvis andel af NON-EU-ansøgninger er faldet på alle fakulteter bortset fra SUND, hvor der ses en lille stigning i procentandel og i antal ansøgninger. Af tabel 6 fremgår antal ansøgninger fra NON-EU-lande fordelt på fakultet, samt hvor stor andelen er i forhold til de øvrige ansøgninger, som fakultetet har modtaget.

Tabel 6: Andel af ansøgninger fra NON-EU-lande fordelt på fakultet – 2025 og 2026

	2025			2026		
	Antal ansøgninger i alt	Antal ansøgninger fra NON-EU	Andel ansøgninger fra NON-EU	Antal ansøgninger i alt	Antal ansøgninger fra NON-EU	Andel ansøgninger fra NON-EU
ENG	1.941	906	46,7 pct.	1.585	467	29,5 pct.
SSH	7.307	2.927	40,1 pct.	5.604	1.661	29,6 pct.
SUND	692	75	10,8 pct.	668	85	12,7 pct.
TECH	3.208	1.377	42,9 pct.	2.805	798	28,4 pct.
I alt	13.148	5.285	40,2 pct.	10.662	3.011	28,2 pct.

Kilde: STADS/DANS

Andelen af ansøgninger fra NON-EU-lande er således faldet og udgør pr. 2. marts 2026 28,2 pct. af det samlede antal ansøgninger.



Samlet opgørelse af målopfyldelse for Aalborg Universitets strategiske rammekontrakt 2022-2025 af [dato for bestyrelsesmøde]

Den samlede opgørelse af målopfyldelsen for kontrakten dokumenterer institutionens arbejde med at opfylde de enkelte mål i den strategiske rammekontrakt i kontraktperioden.

Aalborg Universitet har følgende mål i kontraktperioden 2022-2025:

1. AAU vil sikre højt læringsudbytte gennem høj studieintensitet og reducere frafald af nye studerende.
2. AAU vil styrke de studerendes employability.
3. AAU vil styrke den forskningsbaserede undervisning i PBL og uddanne studerende med dyb faglighed inden for eget fagdomæne og evne til helhedstænkning.
4. AAU vil styrke livslang læring ved at udbyde flere og nye typer af attraktive efter- og videreuddannelsesforløb særligt inden for IT, ingeniør- og naturvidenskab.
5. AAU vil udvikle sig mod at være et missionsdrevet universitet, der gennem en styrket tværvenskabelig satsning og grøn forskningsindsats bidrager til løsning af globale udfordringer.
6. AAU vil styrke sin nyttiggørelse af forskningen gennem samarbejde med private virksomheder og offentlige institutioner.
7. AAU vil fremme iværksætteri og øge entreprenørskompetencer hos studerende.

Strategisk mål 1

AAU vil sikre højt læringsudbytte gennem høj studieintensitet og reducere frafaldet af nye studerende

AAU vil igennem kvalitetssystemet fastholde fokus på de studerendes læringsudbytte ved at sikre en høj studieintensitet. AAU vil fortsat arbejde med at tydeliggøre universitetets forventninger til de studerendes arbejdsindsats og opretholde et minimumsantal af undervisnings- og vejledningstimer. AAU vil endvidere gennem en opsøgende frafaldsindsats medvirke til at øge trivslen blandt og medvirke til fastholdelsen af studerende.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

Når det gælder forventningsafstemningen med de studerende, viser studiestartsundersøgelsen fra 2025, at 92 % af de nye studerende svarede ja til, at de er blevet informeret om, hvor meget tid de kan forventes at bruge på uddannelsen, samt hvilke aktiviteter der indgår i uddannelsen. Et andet tiltag for at understøtte læringsudbytte og studieintensitet har været at indføre et minimumstimal for henholdsvis undervisning og vejledning.

Klarere forventningsafstemning med de studerende og minimumstimal skal bl.a. understøtte en høj studieintensitet. I kontraktperioden er antallet af timer brugt til undervisning, selvstudium og praktik faldet fra 40 til 37 timer. Timeforbruget er altså på trods af de understøttende aktiviteter faldet. Faldet i de studerendes timeforbrug er en generel tendens i sektoren. På trods af faldet er det, baseret på de foreløbige tal fra Danmarks Studieundersøgelse i 2025, stadig de studerende på AAU, der bruger flest timer på deres studier.

Frafaldet er i kontraktperioden faldet fra en baseline på 15,6% til 14,8% i 2025. I perioden har frafaldet været højere end baseline i både 2022 (17,8%) og 2023 (17,1%) for herefter at falde igen.

I årene 2022-2025 er der hvert år gennemført en opsøgende frafaldsindsats, hvor frafaldstruede studerende er blevet ringet op af studie- og trivselsvejledningen med tilbud om en studie- og trivselssamtale.

I perioden er der også arbejdet med at styrke studenterstudievejledernes forudsætninger, vilkår og synlighed, bl.a. gennem vedtagelsen af minimumskrav til studenterstudievejledere og understøttende aktiviteter i form af f.eks. kompetenceudvikling.

En god studiestart har stor betydning for bl.a. trivsel og fastholdelse af studerende. Der arbejdes derfor kontinuerligt med at forbedre studiestarten. De årlige evalueringer af studiestarten viser en høj grad af tilfredshed blandt de studerende.

Ud over ovenstående tværgående indsatser følges der som led i AAU's kvalitetssystem op på uddannelsesniveau, hvor der identificeres udfordringer. På disse uddannelser udarbejdes der lokale handleplaner, der skal understøtte arbejdet med de konkrete udfordringer vedr. f.eks. frafald, studiestart, minimumstimal og tidsforbrug.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Forventningsafstemning med de studerende

For at understøtte de studerendes studieintensitet og læringsudbytte præsenteres de for AAU's studieaktivitetsmodel, når de starter på deres studie. Modellen giver de studerende et billede af spillet mellem undervisning, problembaseret projektarbejde og individuelt studiearbejde. Modellen bruges blandt andet til forventningsafstemning med de studerende om fx studieintensitet, aktiviteter i uddannelsen og ansvar for egen læring.

I 2025 blev der igangsat en revision af studieaktivitetsmodellen på baggrund af et arbejde med at revidere AAU's PBL principper. Der arbejdes fortsat med formidling af eksempler på anvendelse af studieaktivitetsmodellen til inspiration for underviserne.

Evalueringen af studiestarten samler bl.a. op på, om forventningsafstemningen har fundet sted. Svarene viser, at langt de fleste studerende er blevet informeret om tidsforbrug og aktiviteter i uddannelsen. I 2025 gjaldt det 92%

Videreudvikling af studiestarten

I kontraktperioden har der været gennemført flere tiltag til forbedring af studiestarten. I 2022 blev der indført nye rammer for indtagelse af alkohol i forbindelse med studiestart-aktiviteter arrangeret for nye studerende.

Ved studiestarten i 2024 introducerede AAU et adfærdskodeks for studerende. Adfærdskodeks har til formål at synliggøre for de studerende, hvordan de forventes at bidrage med en samværskultur, der er baseret på hensyn, gensidig respekt og plads til forskellighed.

I 2025 er indsatsen for SPS studiestartere blevet videreudviklet. Indsatsen består bl.a. af tidlig opsporing, tidligt optag og tidlig onboarding med informationsmøder om SPS (socialpædagogisk støtte) ansøgning, støtteformer, vejledning og studieklub. Alt sammen for at sikre, at studerende med behov for støtte får støtten hurtigst muligt.

Universitetet evaluerer hvert år studiestarten. Evalueringen viser generelt stor tilfredshed med studiestarten blandt de studerende. Som eksempel var 90% i 2025 samlet set tilfredse med studiestarten.

Opsøgende frafaldsindsats

I forbindelse med Covid 19 og de deraf følgende trivselsudfordringer blandt studerende igangsatte AAU en opsøgende indsats for frafaldstruede studerende. Indsatsen er nu blevet en fast del af arbejdet med trivsel og frafald på AAU. Den er derfor også gennemført hvert år i kontraktperioden og fortsætter i 2026.

Den opsøgende frafaldsindsats består i, at AAU's studie- og trivselsvejledning kontakter frafaldstruede studerende telefonisk. De studerende tilbydes en studie- og trivselssamtale, der skal hjælpe dem med at skabe overblik og retning i deres studieplan, støtte dem i at skabe positiv forandring og fremskridt undervejs i studiet og medvirke til at minimere frafald. De studerende tilbydes derudover en opfølgningssamtale.

Studie- og trivselssamtalerne giver de studerende overblik over deres studiesituation og motiverer dem til at forbedre deres studiesituation. Under samtalerne bliver der bl.a. drøftet hjælpemuligheder og redskaber de studerende kan gøre brug af. Resultaterne viser, at mange af de studerende efter samtalerne handler aktivt på deres situation. I alt har 485 studerende i kontraktperioden deltaget i en samtale i forbindelse med den opsøgende frafaldsindsats. Antallet har været stigende i perioden.

Styrkelse af studenterstudievejledere

I kontraktperioden har der været iværksat en række tiltag for at styrke studenterstudievejledernes forudsætninger, vilkår og synlighed. Der er indført nye minimumskrav for studenterstudievejledere. Minimumskravene skal bl.a. sikre opkvalificering af studenterstudievejlederne.

Som led i opkvalificeringen er der indført velkomstmøder for nye studenterstudievejledere, temamøder om f.eks. motivation, trivsel og mental sundhed, samt grundkursus i vejledningsmetode og samtaleteknik. Minimumskravene blev i 2024 udvidet med tre obligatoriske kompetenceløftende workshops samt et e-læringsforløb indenfor emnerne rekruttering, styrket onboarding, fastholdelse af studerende samt karrierevejledning. Der er desuden oprettet en videnssite, hvor alle informationer og redskaber til studenterstudievejledere er samlet.

Det vurderes samlet set, at vejlederne har fået styrket deres vejledningskompetencer gennem de kompetenceløftende aktiviteter. Indsatsen overgår til drift fra 2026.

Studiekompetenceperspektiv i vejledningen

Med det formål at skærpe studerendes bevidsthed om hvad, 'der skal til', for at navigere og handle sig godt igennem studiet (hvilke nødvendige kompetencer studerende bør arbejde med for at gennemføre et studie på AAU) er der i 2025 udviklet en studiekompetencemodel som vejledningsredskab i Studie- og trivselsvejledningen på AAU. Der arbejdes videre med modellen i 2026.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Opdatering og formidling af studieaktivitetsmodel
- Studiestartstjek
- Yderligere fokus på SPS-studiestartere

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Reducere frafald første studieår					
Bachelor- og professionsbachelor	15,6%	17,8%	17,1%	14,9%	14,8%
<i>Datakilde: UFM datavarehus</i>					
Timer brugt på undervisning, selvstudium og praktik	40 t.	'-'	39 t.	'-'	37 t.
<i>Datakilde: Danmarks studieundersøgelse</i>					

Anm.: For datakilder, der ikke opgøres hvert år, angives år uden opgørelse med: '-'. Det fremgår af rammekontrakten, hvis datakilden ikke opgøres i hvert år i kontraktperioden.

Strategisk mål 2

AAU vil styrke de studerendes employability

AAU vil gøre employability-aktiviteter til en naturlig del af de studerendes studietid. Studierne skal indeholde karrierefremmende aktiviteter. Derudover vil AAU arbejde med at udbrede kendskabet til de studerendes kompetencer.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

Der har i kontraktperioden været et væsentligt fald i ledigheden, der er faldet fra en baseline på 17,4% til 7,4% i 2025 – et fald på 10 procentpoint.

Strukturelle tiltag vedr. ledighed

AAU arbejder kontinuerligt med at tilpasse uddannelsesporteføljen og optagelsen til samfundets behov og efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Siden 2015 er ledighedstruede uddannelser blevet dimensioneret samtidig med, at AAU løbende har arbejdet med adgangsbegrænsning af uddannelser med høj ledighed. Samtidig har universitet lukket et betydeligt antal ledighedstruede uddannelser. Der er som følge heraf reduceret væsentligt både i antallet af ledighedstruede uddannelser og i optaget på uddannelser med høj ledighed.

Handleplan for employability

I 2023 blev der på AAU besluttet en handleplan for employability. Handleplanen er et resultat af de erfaringer, der er opnået gennem de mange initiativer, der har været gennemført for at reducere ledigheden på AAU's uddannelser. Handleplanen fokuserer indsatserne og løber frem mod 2026. Handleplanen for employability er implementeret via to fokusområder:

- Den studerendes mulighed for at arbejde med egen employability og integreret karrierelæring.

-
- AAU's samarbejde med omverden omkring studentsamarbejde og kommunikation omkring dimittendernes kompetencer og værdi på arbejdsmarkedet.

Handleplanen indebærer en lang række indsatser, herunder udpegning af Karriere-VIP på ledighedstruede uddannelser. I kontraktperioden har andelen af ledighedstruede uddannelser med Karriere-VIP været faldende. Baseline for andelen af Karriere-VIP er 78,7% og i 2025 har 69% af de ledighedstruede uddannelser udpeget Karriere-VIP.

Årsagerne til at ikke alle ledighedstruede uddannelser har udpeget en Karriere-VIP er f.eks., at der ikke udpeges Karriere-VIP det første år en uddannelse er ledighedstruet, at nogle af de ledighedstruede uddannelser er så små, at meget få ledige kan føre til en høj ledighedsprocent, samt at der i nogle tilfælde ikke udpeges nye Karriere-VIP, når en uddannelse er under lukning. På flere uddannelser er man pga. de gode erfaringer fortsat med at have Karriere-VIP, selvom uddannelsen ikke længere er ledighedstruet.

Ved slutningen af kontraktperioden har 60 ud af 62 Karriere VIP (97%) gennemført AAU's interne employability uddannelse.

Det forventes, at ledigheden pga. den massive indsats vil falde yderligere de kommende år.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Strukturelle tiltag vedr. ledighed

I perioden 2022-2025 er der på AAU foretaget væsentlige ændringer i uddannelsesporteføljen, både som resultat af strategiske beslutninger på AAU og som konsekvens af implementeringen af de politiske reformer "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark" fra 2021 og "Reform af universitetsuddannelserne i Danmark" fra 2023, der begge har betydet lukninger af et betydeligt antal uddannelser og reduktion af lofter i eksisterende uddannelser.

Som eksempel indeholder AAU's institutionsplan til implementering af kandidatreformen lukning af 49 uddannelser, heraf 24 som en direkte konsekvens af kandidatreformen. Et tungtvejende kriterium for lukning af uddannelser og reduktion af lofter har i denne forbindelse været ledighed. Da konsekvenserne af lukninger og reduktioner i lofter endnu ikke fuldt ud har slået igennem i antallet af dimittender, forventes der de kommende år et yderligere fald i ledigheden.

Handleplan for employability

I 2023 blev handleplan for en fokuseret employabilityindsats godkendt. Handleplanens indsatser fokuserer på at integrere karrierelæring og employabilityaktiviteter i de studerendes studietid. Der er særligt fokus på studier med høj ledighed og på at skabe indsigt og udbrede forståelsen for de studerendes kompetencer.

Karriere-VIP

Som led i arbejdet med employability er der udpeget Karriere-VIP på udvalgte uddannelser med ledighedsudfordringer. Karriere-VIP er fundamentet for den studiespecifikke employabilityindsats på AAU. Karriere-VIP'en er primus motor for indarbejdelse af bevidsthed om fremtidige karrieremuligheder på studiet, herunder integration af karrierelæring i undervisningen, inddragelse af erhvervskontakter og alumner samt iværksætteri. Der er for at understøtte Karriere-VIP'ernes arbejde udarbejdet kompetencebeskrivelser for Karriere-VIP.

Der var i 2025 i alt udpeget 62 Karriere VIP. Det er langt flere end antallet af ledigheds-truede uddannelser. Flere uddannelser fastholder rollen som Karriere-VIP som en forebyggende indsats, selvom ledigheden på uddannelserne er faldet under grænseværdien. Derfor er der nu flere karriere VIP end ledighedstruede uddannelser.

Employabilityuddannelse

Employabilityuddannelsen for Karriere-VIP er løbende afviklet gennem hele kontraktperioden. Uddannelsen består af moduler med fokus på bl.a. hvordan man som organisation i højere grad kan integrere karrierelæring i uddannelserne. Et andet vigtigt led i uddannelsen er videndeling om konkrete greb på tværs af uddannelser.

Som understøttelse af arbejdet er der desuden udviklet en Karriere-VIP værktøjskasse, der bl.a. klæder Karriere-VIP på til at integrere karrierelæring i undervisningen og samler den eksisterende viden om employabilityindsatser.

Employabilityaktiviteter

Der er i kontraktperioden arbejdet med flere forskellige employabilityaktiviteter. Der er gennemført SUS samtaler (studererudviklingssamtaler med fokus på karrierevejledning) på udvalgte uddannelser.

Der er udarbejdet e-læringsforløb, hvor studerende kan arbejde med egne kompetencer og jobsøgning og gennemført workshops for studerende om f.eks. kompetenceafklaring, faglig og geografisk mobilitet, jobsøgning, studiejob m.v.

For internationale studerende er der igangsat indsatser, der skal støtte dem i deres overgang til det danske arbejdsmarked. Her er der bl.a. fokus på danskundervisning, kulturforståelse, kompetenceafklaring, virksomhedsbesøg og jobsøgningsworkshops.

I 2025 blev der for første gang afholdt AAU Collaborate med deltagelse af 60 virksomheder og 900 studerende og nyuddannede. Messen faciliterer mødet mellem virksomheder og studerende/dimittender. Messen er gratis for virksomhederne at deltage i, hvilket gør det muligt for f.eks. mindre nordjyske virksomheder at deltage og afprøve nye veje til samarbejde og rekruttering. AAU Collaborate afholdes igen i 2026.

Samarbejde med omverden omkring studentersamarbejde og kommunikation omkring dimittendernes kompetencer og værdi på arbejdsmarkedet

Der er i kontraktperioden igangsat initiativer, der har til formål at gøre det lettere at samarbejde med AAU omkring studentersamarbejde og få indblik i de studerendes kompetencer. F.eks. er der etableret én enkelt indgang til samarbejde med studerende, så virksomheder og organisationer har let adgang til studerende til studiejobs og praktik.

Der er i perioden gennemført pilotprojekter med fokus på virksomhedernes oplevelse af de studerendes kompetencer og værdiskabelse. De indsamlede data viser stor tilfredshed med de studerendes kompetencer. Der arbejdes nu på baggrund af erfaringerne fra pilotprojekterne på en fælles kommunikationsstrategi for studerendes værditilbud til virksomheder.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Tilpasning af uddannelsesporteføljen jvf. AAU's institutionsplan
- Collaborate-messe
- Yderligere fokus på virksomhedssamarbejder

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Dimittendledighed i 4. – 7. kvartal efter endt uddannelse	17,4%	12,2%	8,6%	9,5%	7,4%
<i>Datakilde: UFM datavarehus</i>					
Andel af ledighedstruede uddannelser med udpegede karriere-VIP	78,7%	71%	81%	79%	69%
<i>Datakilde: Studieservice, AAU</i>					
Antal Karriere-VIP, der har gennemført AAU's interne employability-uddannelse	14	30	42	49	60
<i>Datakilde: Studieservice, AAU</i>					

Strategisk mål 3

AAU vil styrke den forskningsbaserede undervisning i PBL og uddanne studerende med dyb faglighed inden for eget fagdomæne og evne til helhedstænkning.

AAU skaber et fundament for synergi på tværs af universitetets PBL-initiativer og et nyt fælles organisatorisk ophæng. Gennem kapacitetsopbygning vil AAU i endnu højere grad sikre forskningsbaseret PBL-undervisning af studerende og kompetenceudvikling af videnskabeligt personale inden for PBL. AAU vil desuden videreudvikle universitetets PBL-model og udvikle nye koncepter til at integrere SSH- og STEM-kompetencer i uddannelserne.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

I 2022 blev den tværgående enhed Institute for Advanced Study in Problem Based Learning (IAS PBL) etableret på AAU. IAS PBL har til formål at samle og udvikle forskning indenfor AAU's undervisningsmodel PBL. Enheden går på tværs af fakulteter og faggrænser, og fungerer som knudepunkt for forskning, tværfagligt samarbejde og udvikling af PBL på hele universitetet.

Ud over forskning varetager IAS PBL kompetenceudvikling af VIP indenfor PBL og understøtter underviserne ift. udvikling af deres undervisning med digitale læringsteknologier. I perioden 2022-2025 har 289 nyansatte VIP gennemført grundkursus i PBL og projektarbejde.

IAS PBL er i kontraktperioden blevet godt etableret og har understøttet forskningsbaseret pædagogisk udvikling på AAU gennem bl.a.

- Styrkelse af PBL-forskning og synergi mellem PBL-miljøer
- Understøttelse af forskningsbaseret undervisning i PBL
- Forskningsbaseret pædagogisk kompetenceudvikling til nye og eksisterende VIP på AAU
- Understøttelse af digital læring
- Udbygning af universitetets internationale forskningsposition inden for PBL
- Udvikling af AAU's PBL-model
- Understøttelse af tværfaglige elementer i AAU's uddannelser - SSH/STEM integration, AAU micros og studerendes deltagelse i missioner

Der er opbygget stærke forskningsmæssige miljøer og samarbejder i IAS PBL i relation til PBL, uddannelse, digital uddannelse og læring, samt pædagogisk kompetenceudvikling.

AAU's UNESCO Center for problembaseret læring blev i 2025 forlænget til 2033.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Videreudvikling af AAU's PBL model

Som en del af AAU's kvalitetssystem revideres AAU's PBL-principper hvert 6. år. I 2023 og 2024 har en arbejdsgruppe afdækket behovet for at revurdering og justering af principperne og påbegyndt revisionen. I 2025 blev de reviderede principper godkendt i direktionen, og udbredelsen af principperne er igangsat.

Integration af SSH/STEM i AAU's uddannelser

Arbejdet med integration af SSH/STEM i AAU's uddannelser har til formål at øge de studerendes evne til at anlægge et helhedsperspektiv på deres faglighed og se ud over eget fagdomæne. Integrationen skal gøre de studerende i stand til at sætte deres kompetencer i spil på tværs af fagområder og bidrage til at løse samfundets stadig mere komplekse udfordringer.

I kontraktperioden er der gennemført en kortlægning af eksisterende projektsamarbejder og undervisning på tværs af uddannelser og videnskabelige hovedområder. Kortlægningen viste en omfattende brug af tværfaglige elementer på universitetets uddannelser.

Der er i projektperioden udviklet en række koncepter for, hvordan studerendes tværdisciplinære samarbejde kan indgå i uddannelserne. Koncepterne er afprøvet i pilotprojekter, der er dokumenteret gennem følgeforskning. Erfaringerne fra projekterne anvendes som inspiration for uddannelser, der ønsker at inkorporere tværfaglige elementer.

Projektet er overgået til drift og understøttes af IAS PBL, der med udgangspunkt i erfaringerne understøtter de miljøer, der ønsker at etablere nye tværfaglige forløb. Projektet har desuden resulteret i, at de tværfaglige samarbejdsambitioner videreføres i et nyt tværfagligt forskningsinitiativ "Missions and Interdisciplinarity". Initiativet har fokus på at invitere studerende ind i arbejdet med AAU's missioner.

Kompetenceudvikling af VIP

Grundkursus i PBL og projektarbejde afholdes for alle nye VIP-ansatte og afvikles løbende. Kurset er obligatorisk for alle nyansatte VIP på AAU.

IAS PBL udvikler løbende micros til brug for bl.a. kompetenceudvikling af VIP. Eksempler på micros med undervisere som målgruppe er "Generativ AI & Learning" og "Introduction to Generative AI & ChatGPT".

I 2024 har IAS PBL lanceret et sparrings- og rådgivningstilbud til AAU's undervisningsmiljøer. Formålet med at udbyde forløbene er at bidrage til at styrke AAU's undervisningspraksis. Dette gøres med afsæt i uddannelses- og PBL-forskning og forankres i den lokale praksis i undervisningsmiljøerne.

I 2025 var der opstart på UFM projektet Generativ, Interaktiv, Refleksiv AI i Faglig forankring (GIRAF) med fokus på at arbejde med generativ AI som ny faglighed ind i AAU's uddannelser.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Studerende i AAU's missioner
- Implementering og formidling af AAU's PBL-principper

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Antal VIP, der har deltaget i "Grundkursus i PBL og projektarbejde" *	92	63	88	52	79
<i>Datakilde: Plan2learn, AAU</i>					

**I statusredegørelsen for 2025 er tallene for 2022-24 blevet ændret. Det skyldes en inkonsekvent opgørelsesmetode, hvor bl.a. nogle af underviserne er blevet talt med i antal deltagere.

Strategisk mål 4

AAU vil styrke livslang læring ved at udbyde flere og nye typer af attraktive efter- og videreuddannelsesforløb særligt inden for IT, ingeniør- og naturvidenskab.

AAU vil udvide sit udbud af efter- og videreuddannelsesaktiviteter og udvikle fleksible forløb, som løbende tilpasses efterspørgslen på arbejdsmarkedet. AAU vil særligt arbejde for at øge udbud af efter- og videreuddannelsesaktiviteter inden for IT, ingeniør- og naturvidenskab. AAU vil desuden forbedre digitaliseringen af efter- og videreuddannelsesområdet og udvikle nye online-uddannelsesaktiviteter.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

I kontraktperioden har Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH) og Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG) udviklet i alt 29 nye efter- og videreuddannelsesforløb. De nye EVU-udbud er primært udviklet som nye typer udbud som særskilte moduler og micro credentials. Ud over de 29 nye udbud er der afholdt kompetencegivende kurser for konkrete virksomheder som indtægtsdækket virksomhed. Disse kurser indgår ikke i opgørelserne over nye udbud og årselever.

Samlet set er der på AAU i kontraktperioden udviklet 58 nye udbud. De øvrige 29 udbud er udviklet på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) og Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH).

Den store indsats på EVU-området har desværre ikke ført til den forventede stigning i antal årselever på TECH og ENG. Kun i 2024 var antallet af årselever højere end baseline. De øvrige år i kontraktperioden har antallet af årselever været lavere end baseline. Det har vist sig, at det, på trods af en grundig inddragelse af aftagere i udviklingen af de nye udbud og en ny kommunikationsstrategi, har været vanskeligt at tiltrække studerende til tilbuddene på TECH og ENG. Kompetencegivende skræddersyede kurser for konkrete virksomheder gennemført som indtægtsdækket virksomhed har vist sig at være en større succes. Antallet af studerende på disse kurser indgår ikke i opgørelsen.

I starten af kontraktperioden var der særligt fokus på indsamling af viden om arbejdsmarkedets behov og forventninger og udvikling af bæredygtige forretningsmodeller. På baggrund af denne viden blev der udviklet nye typer EVU-udbud. Da det viste sig vanskeligt at rekruttere til de nye udbud, var der i 2024 stort fokus på rekruttering: Der blev på baggrund af en analyse af efter- og videreuddannelsesområdet udviklet en kommunikationsstrategi for EVU. Kommunikationsstrategien udmøntes i 2025-27. I 2025 er der på baggrund af markedsanalyser og de senere års erfaringer med EVU-området udarbejdet en strategi for efter- og videreuddannelsesområdet på AAU i årene 2026-2030. Implementeringen af strategien startes op i 2026 og indeholder bl.a. udviklingen af de nye 45 ECTS-uddannelser, der indgår i Kandidatreformen.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Øget udbud af efter- og videreuddannelsesaktiviteter inden for IT, ingeniør- og naturvidenskab

Fokus i arbejdet med de nye EVU-udbud har været at sikre, at de nye udbud er tilrettet arbejdsmarkedets behov og aftagernes forventninger til mere agile og fleksible forløb ift.

varighed og fysisk/digitalt indhold samt ift. at skabe bæredygtige forretningsmodeller. Det er bl.a. sket ved gennemførelse af omfattende behovsanalyser.

Der er udviklet en række nye udbud og nye typer udbud på EVU-området, herunder microcredentials, særskilte moduler og nye masteruddannelser. Derudover er der gennem hele perioden fastholdt og styrket fokus på løbende opsamling af aftagernes behov, tilpasning af udbud for at styrke match til aftagerne samt professionalisering af udbuddene.

For at imødekomme efterspørgslen fra virksomheder på kortere og mere fleksibel EVU, der kan passes ind i et travlt arbejds- og privatliv, er der løbende i kontraktperioden afholdt kompetencegivende kurser som indtægtsdækket virksomhed. Disse aktiviteter er udviklet i samarbejde med individuelle virksomheder og organisationer og har bl.a. været udbudt gennem f.eks. brancheorganisationer.

Digitalisering af efter- og videreuddannelsesområdet

I 2022 blev der gennemført otte pilotprojekter vedr. digitalisering af EVU. Pilotprojekterne afsøgte potentialerne for nye typer af uddannelsesudbud indenfor EVU. Særligt indenfor fagområder, hvor der er behov for kompetenceløft med et kortere tidsperspektiv end det klassiske masteruddannelsesforløb kan tilbyde.

Der er i pilotprojekterne undersøgt og efterprøvet målrettede og skræddersyede forløb efter konkrete og aktuelle behov i specifikke virksomheder og afprøvet områder der udfordrer de eksisterende uddannelsesstrukturer og udforsker nye muligheder som f.eks. micro credentials og MOOCs (Massive Open Online Courses), samt formater der styrker de eksisterende masteruddannelser ved at udnytte nye digitale muligheder med micro credentials og tematiske blokke på tværs af uddannelser. Erfaringerne fra pilotprojekterne er efterfølgende anvendt i udviklingen af de nye EVU-udbud.

Et af resultaterne er konceptet AAU Micro, der er små onlinekurser med varierende digitalt indhold og aktiviteter (f.eks. videoer, podcasts, animationer, 3D modeller m.v.), som studerende på både ordinære uddannelser og EVU-udbud kan få adgang til og gennemføre on-demand. Der udvikles løbende nye micros.

Fælles basispakke af systemer til EVU

For at understøtte EVU området bedre er der indført en basispakke af IT systemer til EVU (og ordinære uddannelser), som består af de mest centrale fælles systemer for uddannelsesområdet og har til hensigt at muliggøre ensretning af support, governance, anvendelse og kommunikation.

Med udviklingen af nye typer EVU-udbud har det været nødvendigt at sikre digital understøttelse af nye typer korte EVU-kurser, da denne type udbud medfører et andet behov for digital understøttelse end de ordinære uddannelser. Der er i den forbindelse oprettet en indgang til AAU's learning management system, der er skræddersyet til EVU-forløb.

Rekruttering

Da det tidligt i kontraktperioden viste sig, at det var vanskeligt at rekruttere studerende til de nye EVU-udbud, er der i perioden igangsat en række indsatser ift. rekruttering. For at øge opmærksomheden på AAU's EVU-udbud blev der i 2024 arbejdet intensivt med udvikling af den strategiske markedsføring af EVU på AAU. Arbejdet resulterede i en kommunikationsstrategi for EVU-området, som implementeres i årene 2025-2027.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Implementering af vision og strategi for EVU
- Igangsætning af arbejdsgruppe vedr. rammer for udvikling af 45 ECTS uddannelser

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Antal årselever på TECH og EN-GENEERING	48,41	46,24	37,5	56,2	41,2
<i>Datkilde: Qlickview, AAU</i>					
Antal af nye efter- og videreuddannelsesudbud, der har optaget studerende	5	25	12	8	13
<i>Datkilde: Studieservice, AAU</i>					

Strategisk mål 5

AAU vil udvikle sig mod at være et missionsdrevet universitet, der gennem en styrket tværvideenskabelig og grøn forskningsindsats bidrager til løsning af globale udfordringer.

For at udvikle AAU som missionsdrevet universitet igangsættes tværvideenskabelige forskningsprojekter og -centre, og den missionsorienterede dagsorden bliver en naturlig del af forskningsprioriteringen. AAU vil samtidig udvikle VIP's kompetencer i forhold til at lede tværvideenskabelige projekter, teams og partnerskaber. AAU fastholder desuden sit fokus på grøn forskning og deltager i grønne partnerskaber, som skal skabe resultater og løsninger inden for regeringens grønne forskningsstrategi.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

AAU har i kontraktperioden øget det gennemsnitlige årlige hjemtag af forskningsbevillinger fra danske og udenlandske, private og offentlige bevillingsgivere fra 714,7 mio. kr. i perioden 2018-21 til 924,8 mio. kr. i perioden 2022-25. Hjemtaget var i 2025 1,2 mia. kr.

Det gennemsnitlige årlige hjemtag af EU-forskningsbevillinger (Horizon 2020 og Horizon Europe) er ifølge CORDIS steget fra 71,9 mio. kr. for perioden 2018-21, til 122,4 mio. kr. for perioden 2022-25. Ifølge AAU's egne tal ligger universitetet på 136,3 mio. kr. for det faktiske gennemsnitlige EU-hjemtag i perioden 2022-25.

AAU's andel af de 10% mest citerede publikationer inden for grøn forskning i Danmark har i kontraktperioden ligget kontant på 18-20%, hvilket dog er lavere end baseline i 2021, som lå på 31%. Andelen i 2025 var på 18%.

Antallet af publikationer i internt og eksternt samarbejde mellem SSH- og STEM-forskere har i kontraktperioden haft et par udsving, men er i 2025 landet på 326, hvilket er lavere end baseline i 2021, men dobbelt så højt som i 2024.

AAU har i kontraktperioden arbejdet målrettet på at styrke den missionsdrevne forskning. Det er sket gennem dels tre bestyrelsesgodkendte fælles missioner og dels gennem en lang række missionsprojekter og -aktiviteter, som AAU-forskere har været engageret i i partnerskaber med andre universiteter og eksterne aktører. De tre fælles missioner er:

AAU har i kontraktperioden etableret samt drevet tre fælles missionsdagsordener:

1. *Et bæredygtigt dansk energisystem.* Etablere et borgerinddragende og bæredygtigt energisystem, der inddrager borgerne.
2. *Øget trivsel blandt børn og unge i Danmark.* Øge den fysiske, psykiske og sociale trivsel blandt børn og unge i Danmark.
3. *Øget sundhed gennem sammenhæng og individualisering.* Øge sundheden for patienterne gennem teknologiunderstøttede og sammenhængende forløb, målrettet den enkelte patient.

De fælles missioner på AAU har i kontraktperioden formået at igangsætte og bemande 59 missionsprojekter under definerede nøgleudfordringer samt at beskrive missionernes vej fra forskningside til reel implementering i samfundet. Der er etableret partnerskaber med bl.a. industrien, kommuner, regioner, interesseorganisationer, fonde og professionshøjskoler, og der er indsendt over 30 fondsansøgninger til danske og internationale fonde. Samarbejdspartnerne ser missionerne som en velegnet platform til at samarbejde konstruktivt med universitetet om komplekse samfundsudfordringer.

Arbejdet med missioner har bredt set på AAU skabt en ny ramme for at impact ikke kun nødvendigvis ses via de traditionelle målemetoder, men i høj grad også på de forandringer forskningen kan skabe i samfundet. Der ses en spirende tendens til at der bl.a. ændres praksis og at nye initiativer skyder op, som er relateret til missionerne. Som for eksempel: etablering af en ny platform for undervisning og forskning i fremtidens energisystemer, og at Børns Vilkår er begyndt at anvende AI til at analysere data fra Børnetelefonen på baggrund af et samarbejde med missionerne.

Internt har AAU i kontraktperioden har stor fokus på organisatorisk forankring og kompetenceudvikling af både medarbejdere og ledere. Internt er der arbejdet systematisk med kortlægning af forskningsaktiviteter, styrkelse af governance, fælles sprog og organisatorisk forankring, så flere institutter og forskere engageres aktivt i missionsarbejdet. *Interdisciplinary Leadership Course* blev afholdt i 2022 og 2023 med i alt 84 deltagere, og er blevet suppleret med *AAU Mission Masterclasses* og lederseminar. Fra 2026 udbydes ph.d.-kurset *Mission-driven interdisciplinary research for PhD students – why & how*.

AAU har styrket sin eksterne position som missionsdrevet universitet gennem konferencer, delegationer, hackathons og dialoger med fonde og internationale universiteter. I kontraktperioden har AAU arbejdet på at systematisere og styrke varetagelsen af AAU's interesser ift. europæiske samarbejder ved en målrettet policy-rådgivning om og strategisk interessevaretagelse over for EU's institutioner og alliancepartnere, og har bidraget til integration af den missionsdrevne tilgang i kommende EU-programmer.

På Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet har forskere i kontraktperioden arbejdet med fire signaturprojekter: Børn og Unge, Masshine/Computational SSH, FRONTIER/SSH Advanced Center og Green Societies, som bidrager til at løse centrale problemstillinger i omverdenen. En fælles tilgang for de tværvideenskabelige projekter er at styrke og udvikle en missionsorienteret samarbejdsform med partnerskaber i fokus.

AAU har desuden spillet en markant rolle i de fire nationale grønne forsknings- og innovationsmissioner - de såkaldte InnoMissioner - som blev igangsat med støtte fra Innovationsfonden i 2022. På tværs af alle fire InnoMissioner deltager AAU i 32 projekter, som har et samlet aftalebeløb på 95,0 mio. kr. AAU står i spidsen for MissionGreenFuels, hvor forskere deltager i projekter, der bl.a. fokuserer på energiplanlægning og borgerinddragelse ved etablering af PtX-anlæg, udvikling af optimeret og omkostningseffektive power converters.

Væsentlige understøttende aktiviteter

AAU har i kontraktperioden lært, at missionsorienteret forskning skaber stærk mobilisering, når stærke fagligheder, relationer og kontinuerlig dialog driver processen frem. En intern interviewundersøgelse på AAU fra november 2025 peger på, at missionerne formår at åbne nye faglige mødesteder, skabe tværgående forbindelser og etablere et fælles sprog om, hvorfor impact-orienteret forskning er vigtigt. AAU har truffet beslutning om at missioner og missionsdrevet forskning også skal være en del af AAU's kommende strategi 2026-29.

Væsentlige resultater i kontraktperioden 2022-25:

- Udbygning af projektporteføljer: energi (31 projekter), trivsel (21 projekter), sundhed (7 projekter).
- +30 fondsansøgninger til danske og internationale fonde
- Nye eksterne samarbejder: industripartnere, kommuner, regioner, interesseorganisationer, fonde og professionshøjskoler
- Internationale aktiviteter og repræsentation, herunder delegationer, konferencer og EU-ansøgninger
- Intern kompetenceopbygning via dialogfora, masterclasses og workshops til styrkelse af fælles missionssprog og læringskultur
- Øget viden om og anerkendelse af den missionsorienterede forskning blandt forskerne og motivation til at engagere sig
- Missionssekretariat opbygget: generator og videns-hub, som bl.a. hjælper med at realisere etablering af konsortier, ledelse af partnerskaber, facilitering af workshops

Missionsorienteret forskning: som mindset og metode til at skabe samfundsimpact

AAU's missionsorienterede arbejde har i perioden 2022-2025 bevæget sig ind i en tydelig modningsfase, hvor fokus er flyttet fra etablering til konsolidering, struktur og strategisk retning. Nogle institutter har været aktive fra begyndelsen, hvor andre først for alvor har engageret sig i 2024. Midtvejsevalueringen fra 2024 viste, at der er en tendens til, at de mere klassiske grundvidenskabelige områder kan have svært ved at finde deres plads i

den missionsdrevne forskning, mens de mere anvendelsesorienterede discipliner i høj grad har kunnet applikere paradigmet med det samme. Arbejdet med missioner har bredt set på AAU skabt en ny ramme for forståelsen af impact. At impact ikke kun nødvendigvis ses via de traditionelle målemetoder, men i høj grad også på de forandringer forskningen kan skabe i samfundet.

Eksterne samarbejdspartners syn på missionsdrevet forskning

Missionsdagsordenen har formået at engagere vores eksterne samarbejdspartnere fra de private virksomheder, kommuner, regioner samt interesseorganisationer. Disse samarbejdspartnere ser missioner som en velegnet platform til at samarbejde konstruktivt med universitetet om komplekse samfundsudfordringer. De ser unikke muligheder for at skabe politisk relevans og finansieringsmuligheder, som løfter deres egen udvikling i en mere samfundsforandrende og langsigtet retning. Derudover tillægger flere eksterne partnere stor værdi i, at samarbejdet med AAU åbner døre til fondsmuligheder, som de ellers ikke ville kunne søge eller stå stærkt i.

Der ses en spirende tendens til at der bl.a. ændres praksis og at nye initiativer skyder op, som er relateret til missionerne. Eksempler:

Energi-missionen:

- Etablering af en ny platform for undervisning og forskning i fremtidens energisystemer med støtte fra Novo Nordisk Fonden på 53 mio. kr.
ENERGY-HUB er en platform, hvor ikke blot undervises i fremtidens energisystemer, - de bliver bygget her. Hubben bliver en slags miniudgave af det energisystem, som samfundet skal udvikle. Her kan studerende arbejde eksperimentelt og tværfagligt med virkelige teknologier og problemstillinger.
- Det nordjyske erhvervsfyrårn CO2Vision har justeret deres tilgang til at danne konsortier, skrive ansøgninger og arbejde langt mere holistisk og missionsorienteret for at lykkes med grøn omstilling i Danmark.
- Business Region Nord (BRN) har taget en missionsorienteret tilgang til at udbygge elnettet i Nordjylland.

Børn & Unge-missionen:

- Aftale indgået med Københavns Professionshøjskole omkring at uddanne en række ph.d.'ere samt samarbejde via Center for Bedre Børneliv.
- Børns Vilkår er begyndt at anvende AI til at analysere data fra Børnetelefonen på baggrund af et samarbejde med missionen. Projektet er støttet med 2 mio. kr. fra Novo Nordisk Fondens Center for sundt liv og trivsel.

Organisatorisk forankring og kompetenceudvikling

Internt er der arbejdet systematisk med kortlægning af forskningsaktiviteter, styrkelse af governance, fælles sprog og organisatorisk forankring, så flere institutter og forskere engageres aktivt i missionsarbejdet. Samlet står missionerne nu på et mere robust fundament og er klar til næste udviklingsfase.

I 2025 er der udviklet et ph.d.-kursus: *Mission-driven interdisciplinary research for PhD students – why & how*. Kurset udbydes fra foråret 2026. Gennem teorier, cases og praktiske øvelser lærer ph.d.-studerende at identificere relevante problemstillinger, formulere ambitiøse impact-mål og omsætte dem til konkrete forskningsdesigns, og får indsigt i metoder til samskabelse, involvering af interessenter og håndtering af etiske dilemmaer. Kurset giver også indsigt i evaluerings- og impactmåling, så deltagerne kan dokumentere og forstå effekter af deres forskning.

Kommunikationsindsats for AAU som missionsdrevet universitet

Indsatsen for at udvikle AAU som missionsdrevet universitet er blevet understøttet med en række kommunikationsaktiviteter, som har til formål at tiltrække eksterne partnere til missionerne, at forankre missionerne internt på AAU og ikke mindst cementere AAU som missionsdrevet universitet.

Temauniverset www.sammenommissioner.dk blev i 2024 udviklet og udvidet med bl.a. gode råd og erfaringer med at arbejde på tværs af faglige discipliner. Der blev lavet en guidebog om missioner, *Mission Guidebook*, som er formidlet til universitetets medarbejdere og ledere, på temauniverset, på sociale medier og i eksterne medier.

AAU har styrket sin eksterne position som missionsdrevet universitet gennem konferencer, delegationer, hackathons og dialoger med fonde og internationale universiteter. I november 2025 var AAU under EU-formandskabet initiativtager og tovholder for international missions-konference i København i samarbejde med Innovationsfonden. Der var ca. 125 deltagere fra universiteter, fonde, virksomheder, EU-Kommissionen og OECD. Konferencen styrkede AAU's position inden for missionsorienteret innovation og førte til konkrete opfølgningsmøder med Innovationsfonden og Folketinget om, hvordan missioner og den missionsdrevne tilgang kan bruges til at løse samfundsudfordringer og styrke innovation og impact.

EU-indsats

AAU har en ambition om at øge hjemtaget af forskningsbevillinger fra EU og har siden 2022 arbejdet på at sætte tydelige og operationelle mål for det europæiske engagement. Der er blevet arbejdet på at systematisere og styrke varetagelsen af AAU's interesser i europæiske samarbejder ved en målrettet policy-rådgivning om og strategisk interessevaretagelse over for EU's institutioner og alliancepartnere. I EU-sammenhæng har AAU også bidraget til integration af den missionsdrevne tilgang i kommende EU-programmer (ikke at forveksle med EU-missionerne).

I 2024 samlede AAU EU-Kommissionen og Innovationsfonden til en rundbordsdebat i Bruxelles om missionsdrevet forskning. Samtidig arbejder AAU for at forankre den missionsdrevne tilgang i FP10 i tæt samarbejde med bl.a. Danske Universiteter og CESAER.

AAU bidrager også aktivt til *New European Bauhaus* gennem ekspertinput og dialog med EU-Kommissionen. Indsatsen videreføres via fokusområdet Grøn omstilling og et tværuniversitært forskningsprogram i bæredygtigt byggeri (CEBE) med en bevilling på 1 mia. kr. fra Villumfonden, som skal levere løsninger til den grønne omstilling i byggesektoren.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsats i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsats.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsats:

- Indsats for fremme af AAU som missionsdrevet universitet fortsættes i AAU's nye strategi *Viden for verden 2026-29*
- White paper udarbejdes adresseret til danske forskningsfonde omkring finansiering af missions-orienteret forskning

-
- National missionskonference for at øge børn og unges trivsel i Danmark
 - Etablering af 'Mission Award' der belønner missionsdrevet forskning og innovation
 - Målrettet dialog med nøgle-stakeholders: Fremme den missionsdrevne tilgang i de kollaborative dele af det næste R&I rammeprogram (FP10) og samspillet med den nye Europæiske Konkurrenceevnefond
 - Udrulle AAU's EU-fokusområder (Grøn omstilling, Forsvar og teknologier, Digital Health samt Innovation) i EU-samarbejdet og herunder profilere den missionsdrevne tilgang som løftestang for de større politisk prioriterede samfundsudfordringer
 - Promovering af den missionsdrevne tilgangs fokus på impact og innovation i EU-samarbejdet
 - Videreudvikling af forskningssamarbejdet i SSH-signaturprojekterne

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Base- line	2022	2023	2024	2025
Øge den missionsdrevne forskning					
Antal igangsatte strategisk udvalgte missionsprojekter*		0	2	1	0
<i>Datakilde: Rektorsekretariat, AAU</i>					
Øge antallet af tværvidenskabelige publikationer					
Antal publikationer i internt og eksternt samarbejde mellem SSH- og STEM-forskere**	408	421	266	163	326
<i>Datakilde: AAU***</i>					
Fastholde excellence og stor international gennemslagskraft					
Antal forskere blandt verden 1% mest citerede forskere	7	7	7	8	9
<i>Datakilde: Clarivate (Highly Cited Researchers)</i>					
AAU's andel af de 10% mest citerede publikationer inden for grøn forskning i Danmark	31%	20%	19%	18%	18%
<i>Datakilde: Scival</i>					
Øget eksternt hjemtag					
Gennemsnitlig årligt hjemtag fra H2020/Horizon Europe (mio. kr.)****	71,9	116,1	117,4	122	122,4
<i>Datakilde: CORDIS</i>					
<i>Datakilde: Økonomiafdeling, AAU*****</i>	84,6	95,7	101,1	122,8	136,3
Gennemsnitlig årligt hjemtag fra danske og udenlandske, private og offentlige bevil- lingsgivere (mio. kr.)	714,7	743,0	780,4	834,7	924,8
<i>Datakilde: Økonomiafdeling, AAU</i>					
Øge VIP's kompetencer i forhold til at udvikle og lede tværvidenskabelige projekter, teams og partnerskaber					
Antal VIP, der har gennemført kurset "Interdisciplinary Leadership Course"	0	40	44	0	0
<i>Datakilde: HR-afdeling, AAU</i>					

*Strategisk udvalgte missionsprojekter omfatter de missionsprojekter, som igangsættes i regi af AAU missionerne.

** Publikationer fra Aalborg Universitetshospital er ikke inkluderet.

*** Datakilde til denne indikator blev ændret i 2024, hvor AAU var nødsaget til at lave egen optælling. Datagrundlaget har derved været mindre end før og dermed mere usikkert. I 2021 og 2022 foretog Digital Science beregning og i 2023 overtog Elsevier den.

**** Gennemsnitligt årligt hjemtag fra H2020/Horizon Europe over en fireårig periode. Tal angivet i redegørelse for 2022 var forkerte, da hjemtaget for alene 2022 blev oplyst. I redegørelse for 2023 er tallet rettet til gennemsnit for 2019-2022 (trukket 04.03.24). AAU anser ikke CORDIS som retvisende opgørelsesmetode og supplerer derfor indikatoren med endnu en datakilde, se note nedenfor. I CORDIS ændrer tallene sig for de enkelte års hjemtag med tilbagevirkende kraft, når forskere skifter institution. Når en forsker skifter institution og tager et projekt med sig, tæller det med som den nye institutions hjemtag fra ansøgningstidspunkt. Ydermere angiver tal trukket i CORDIS hjemtaget for perioden pr. ansøgningstidspunkt, og ikke pr. dato for faktisk bevilling til institutionerne. Det kan medføre en markant forsinkelse på hvornår det enkelte projekt tælles med i opgørelsen for det pågældende år afhængigt af hvornår trækkes laves. Tallet for gennemsnitligt årligt hjemtag fra H2020/Horizon Europe for perioden 2021-2024 nåede fx op på 130,7 mio. kr., hvor det på opgørelsestidspunktet i forbindelse med statusredegørelsen for 2024, kun blev opgjort til 122 mio. kr. Tallet for 2025 forventes på samme vis at blive højere end angivet i denne statusredegørelse, da der afventes svar på 76 ansøgninger for 2025.

***** Supplerende datakilde tilføjet. Opgørelse af projekterne ved projektoprettelse i AAU's økonomisystem. Derved angives tal for AAU's faktiske gennemsnitlige hjemtag for H2020/HE projekter over en fireårig periode.

Strategisk mål 6

AAU vil styrke nyttiggørelse af forskningen gennem samarbejde med private virksomheder og offentlige institutioner

AAU vil gennem forsknings- og innovationssamarbejde med eksterne aktører udvikle sig som missionsdrevet universitet. AAU vil i partnerskab med omverdenen bidrage med innovative og forskningsbaserede løsninger på de globale udfordringer.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

I 2025 har Aalborg Universitet taget markante skridt i retning af at styrke kommerialiseringen af forskning og udviklingen af forskningsbaserede spinouts og startups. Indsatsen bygger videre på de strategiske satsninger igangsat i 2024, som nu har omsat sig til øget kvalitet i projekter, stærkere investorrelationer og en bredere pipeline af lovende teknologier og virksomheder. Aalborg Kommune vandt i 2025 desuden EU-prisen som Europas mest innovative by, European Rising Innovative City 2026, hvilket bl.a. var begrundet i det stærke samarbejde med AAU.

Med 12 nyetablerede forskningsbaserede spinouts og startups nåede AAU i 2025 næsten samme antal som i rekordårene 2023 og 2024, hvor antallet lå på 13. Til sammenligning var antallet 8 i 2022. Hovedparten af de nye virksomheder skabt i kontraktperioden bygger på forskning fra Institut for Energi, men også fra andre institutter: Institut for

Byggeri, By og Miljø, Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, Institut for Materialer og Produktion samt Institut for Datalogi. Antal licens-, salgs- og optionsaftaler lå i 2025 på 27, som er det laveste antal i kontraktperioden. Antallet har ellers ligget stabilt på 34-36 og med et enkelt rekordår i 2023, hvor antallet nåede op på 46.

AAU har i kontraktperioden arbejdet med nyttiggørelsen af forskningen på flere andre områder også. AAU har i 2025 igangsat 511 forskningsprojekter i samarbejde med private virksomheder, offentlige myndigheder mv. Det er et fald i forhold til de andre år i perioden, som kan skyldes en ændret praksis for oprettelse af projekterne. I 2025 hævdede AAU's økonomiafdeling grænsen for, hvornår projekter skal projektoprettes centralt i AAU's kontraktenhed, til 100.000 kr.

AAU's antal af sampublicationer med private virksomheder er steget markant hvert år i kontraktperioden fra 543 i 2021 til 870 i 2025. Antallet af sampublicationer med offentlige institutioner har haft en endnu større stigning, og var i 2025 steget til 669 fra 273 i 2021.

Desuden har AAU i kontraktperioden udbygget samarbejdet med omverdenen gennem et øget engagement i nationale videns- og erhvervsklynger samt regionale og nationale erhvervsfyrtårne, herunder CO2Vision i Nordjylland. Dog ses der en nedgang i 2025, hvor antallet lå på 21 projekter. Gennem disse partnerskaber har AAU bl.a. bidraget med forskning og innovation særligt inden for grøn omstilling, energi og CCUS (Carbon Capture, Storage and Utilization) og understøttet udviklingen af roadmaps, testfaciliteter og kompetenceforløb i tæt samspil med virksomheder og myndigheder.

Anvendelsen af AAU INNOVATE - Science & Innovation Hub udvikler sig fortsat med et højt aktivitetsniveau og et rekordhøjt antal gæster i bygningen på ca. 120.000 gæster i løbet af 2025.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Kommercialisering og forskningsbaserede spinouts og startups

AAU har gennem kontraktperioden været præget af en markant udbygning af aktiviteterne i innovationsøkosystemet. AAU har konsolideret sin position som et universitet, der systematisk forbereder forskere og ph.d.-studerende til mødet med erhvervsliv og investorer. De i 2024 etablerede indsatser for kompetenceopbygning, pitching og investorinteraktion er blevet videreført og professionaliseret, hvilket har øget modenheten i de forskningsbaserede cases, der præsenteres eksternt.

For at sikre de fremtidige forskningsbaserede spinouts og startups fra AAU de bedst mulige udviklingsrammer, har der i kontraktperioden været fokus på interaktionen med investorer, entreprenører samt repræsentanter for venturekapital. Der har bl.a. været afholdt venturedage med fokus på teknologi, digitalisering og grøn omstilling, hvor investorer og virksomheder er blevet introduceret for potentielle investeringscases af forskere fra AAU.

AAU Forskningsinnovation afholdt i 2024 og i 2025 Aalborg Investor Summit i samarbejde med Danmarks Eksport og Investeringsfond (EIFO) med over 250 eksterne deltagere hvert år. Derudover er der i perioden også afholdt investordage med fokus på blandt andet energi, teknologi, digitalisering og Life Science for at sætte forskere, entreprenører og investorer sammen om at skabe flere nye forskningsbaserede virksomheder.

Projektet "Deep Green Innovators" er et innovationsprogram, der fungerer som platform, hvor både interne og eksterne iværksættertalenter samt forskningsresultater inden for

grøn omstilling og industrien kan mødes og udvikle idéer, der fremmer den grønne omstilling og skaber nye startups. AAU's hovedopgave er at levere forskningsresultater, der kan arbejdes med i et givet projekt. Programmet er et samarbejde med AU og CBS og har modtaget en finansiering fra Industriens Fond til en øget nyttiggørelsesindsats rettet særligt mod den grønne omstilling.

Baseret på særskilt innovationsbevilling fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (UFS) har AAU etableret en ny ordning Research to Business Pilot Grant (R2B) med det formål at identificere og opbygge en større pipeline af kommercielt lovende forskningsresultater og teknologier. AAU's interne støtteordninger, AAU Proof of Concept (POC) og R2B, finansierede i 2025 i alt 42 teknologimodningsprojekter, der forventes at danne grundlag for nye spinouts, licensaftaler og samarbejder med industrien i de kommende år. Støtteordningerne uddelte i alt i 2025 12,6 mio. kr. POC bevilligede 7,5 mio. kr. til 22 projekter og R2B uddelte 5 mio. kr. til 20 projekter.

AAU har i perioden 2024-2025 igangsat 7 post doc forløb i regi af "Spinouts Denmark", som er finansieret af Villum Fonden med det formål at understøtte unge forskere med entreprenørielle karriereplaner. Programmet tilbyder et års finansiering, træning og støtte til udvikling af spinout projekter. Det er åbent for juniorforskere kvalificerede til en postdoc-stilling og støtter primært projekter inden for naturvidenskab, teknisk videnskab og bioteknologi, men også samfundsvidenskab og humaniora.

Endvidere har AAU i 2025 bidraget til udviklingen af nye standardaftaler mellem universiteter og startups under den nationale Taskforce for styrket viden- og teknologioverførsel.

Etablering og konsolidering af AAU INNOVATE – Science & Innovation Hub

Anvendelsen af AAU INNOVATE - Science & Innovation Hub udvikler sig fortsat med et højt aktivitetsniveau og et rekordhøjt antal gæster i bygningen på ca. 120.000 besøgende i 2025. Det store antal gæster og aktiviteter er en markering af, at huset siden indvielsen og ibrugtagningen i 2022 har dannet fysisk ramme for tværvideenskabelig innovation og partnerskaber.

AAU INNOVATE understøtter udviklingen af prototyper og nye produkter gennem adgang til specialiserede værksteder, som anvendes bredt af både studerende og ansatte på tværs af hele universitetet. Bygningens otte garager er fuldt udnyttede og huser startups etableret af hhv. studerende og forskere. I 2025 havde i alt 20 startup teams base i garagerne, herunder to forskerbaserede teams. Efterspørgslen overstiger kapaciteten, og der er således etableret en venteliste, mens AAU arbejder på at udvide mulighederne for at understøtte endnu flere entreprenante teams.

Hubben fungerer samtidig som et fælles udstillingsvindue for AAU's fire hovedområder. I 2025 blev der afholdt en lang række arrangementer med deltagelse fra alle fakulteter, og huset har udviklet sig til en central platform for formidling af universitetets innovationsresultater. Diverse udstillinger har bidraget til at synliggøre værdiskabelsen fra forsknings- og studenterprojekter over for både interne og eksterne interessenter.

Arrangementer er siden indvielsen blevet gennemført på tværs af alle hovedområder, med aktiviteter fra alle institutter. Aktiviteter, der er tværvideenskabelige eller med et tydeligt innovationsfokus, prioriteres, hvilket betyder en høj andel af eksterne gæster i bygningen.

I kontraktperioden er der afviklet en række nøglearrangementer som har haft fokus på iværksætteri. Der har bl.a. været afviklet Inno-Talks, hvor iværksætter-alumner har delt deres erfaringer. Netværk og aftaler blev også etableret, da AAU Startup Festival i 2025 samlede 500 deltagere, og AAU Open for Business tiltrak 100 samarbejdspartnere.

AAU INNOVATE dannede igen i 2025 ramme for 260 deltagere til Investor Summit og skabte stærke forbindelser mellem forskningsbaserede startups, investorer og repræsentanter fra fonde og industri fra Nordjylland og resten af landet indenfor temaerne: rum- og kvanteteknologi. Disse områder rummer enorme muligheder og investeringspotentia-ler, både globalt og herhjemme, hvor Danmark allerede markerer sig stærkt med avancerede satellitsystemer og rumdata til kvantecomputere med potentiale til at revolutionere alt fra cybersikkerhed til medicinalindustrien.

Deltagelse i det nordjyske erhvervsfyrtårn CO2Vision

AAU har i rammekontraktperioden deltaget aktivt med både forsker-, innovations- og ledelseskrafter i det nordjyske erhvervsfyrtårn CO2Vision, som består af Green Hub Denmark og Erhvervshus Nordjylland, Aalborg Universitet, Business Region North, Energy Cluster Denmark, de nordjyske havne og Hydrogen Valley m.fl. I alt deltager 27 private virksomheder i fyrtårnsprojektet. Formålet med AAU's deltagelse i CO2Vision har været at bidrage til udvikling, test og implementering af CCUS-løsninger, samt at understøtte kompetenceopbygning og forretningsudvikling inden for CCUS.

AAU Energimissionen har deltaget aktivt i CO2Vision-konsortiet og har herigennem bidraget til at skabe og drive en række af aktiviteterne i tæt samspil med øvrige partnere, med det formål at sikre en stærk kobling mellem CO2Vision-indsatsen og relevante forskningsmiljøer på Aalborg Universitet. I 2025 er der desuden arbejdet videre med udvikling og modning af centrale test- og demonstrationsaktiviteter, herunder Gate2GreenFuels og Gate2GreenFuels Maritime ved Port of Aalborg, som understøtter test, validering og integration af CCUS- og PtX-teknologier, herunder grønne brændstoffer til den maritime sektor.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Justere finansieringsmodellen for Proof of Concept indsatsen, så fakulteterne ikke længere skal egenfinansiere patenter og PoC midler
- Modne teknologier og forretningsmodeller i samarbejde med forskere og eksterne partnere gennem en målrettet modningsordning

Ændringer

Ikke relevant.

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Fastholde høj nyttiggørelse af forskning					
Antallet af forskningsprojekter i samarbejde med private virksomheder, offentlige myndigheder mv.	543	633	684	615	511
<i>Datakilde: Kommercialiseringsstatistikken, Danske Universiteter</i>					
Antal licens- salg- og optionsaftaler	34	36	46	34	27
<i>Datakilde: Kommercialiseringsstatistikken, Danske Universiteter</i>					
Antal forskningsbaserede spinouts og startups	2	8	13	13	12
<i>Datakilde: Kommercialiseringsstatistikken, Danske Universiteter, og AAU Innovation på startups</i>					
Øge antal af sampublikationer med private virksomheder og offentlige institutioner					
Gennemsnitlig årligt antal sampublikationer med private virksomheder	539	607	741	798	870
<i>Datakilde: Universitetsbiblioteket, AAU</i>					
Gennemsnitlig årligt antal sampublikationer med offentlige institutioner	273	366	541	593	669
<i>Datakilde: Universitetsbiblioteket, AAU</i>					
Styrket samarbejde med klyngerne					
Antal projekter i samarbejde med klyngerne	40	32	40	53	21
<i>Datakilde: Forskningsservice, AAU</i>					

Strategisk mål 7

AAU vil fremme iværksætteri og øge entreprenørskabskompetencer hos studerende

AAU vil have øget fokus på at udvikle de studerendes entreprenante kompetencer, så de kan bidrage til udvikling af nye virksomheder og øget innovationskapacitet i virksomheder og den offentlige sektor.

Institutionens vurdering af det strategiske mål

AAU vurderer samlet set, at målet i tilfredsstillende grad er nået i kontraktperioden.

I perioden 2022–2025 har AAU gennemført en markant styrkelse af arbejdet med studenterrettet iværksætteri. Udviklingen er kendetegnet ved både en solid volumenmæssig vækst, en tydelig kvalitativ konsolidering og en stigende effekt i form af gennemførsler, virksomhedsetableringer og ekstern kapitaltilførsel.

AAU Startup Program har gennem kontraktperioden været det centrale omdrejningspunkt. I hele perioden ses en markant styrkelse af gennemførsel af AAU Startup program. Gennemførslen i 2024 var rekordhøj og lå på 94 gennemførte forløb blandt 217 deltagere, og 2025 lå også højt med 74 gennemførte forløb blandt de 241 deltagere. Samlet peger udviklingen på, at AAU i stigende grad formår at understøtte studerende gennem hele startupforløbet fra idé til realisering.

AAU's studenterstartups har samtidigt opnået stærke resultater i hele kontraktperioden. Antallet af etablerede CVR-numre har ligget på et stabilt og højt niveau (38 i 2024 og 33 i 2025). Mængden af ekstern kapital er også steget markant de seneste år fra 7,6 mio. kr. i 2021 til 14,7 mio. kr. i 2024 og 14,4 mio. kr. i 2025. Flere startups med rødder i AAU udmærkede sig i nationale konkurrencer: SPKTRA og ALAI blev udvalgt som finalister til EY Entrepreneur Of The Year 2025, Tip-Tox vandt DM i entreprenørskab og SAGA labs og SPKTRA vandt Venture Cup 2025. 2025 markerer sig som et særligt år med 65 forskellige vundne priser/legater/konkurrencer opnået af startup teams fra AAU, som er det markant højeste i kontraktperioden.

Væsentlige understøttende aktiviteter

Styrkelse af fysiske rammer

AAU INNOVATE på campus i Aalborg har gennem hele perioden været det centrale omdrejningspunkt for studenterrettet iværksætteri. Udvidelsen og opgradering af de fysiske faciliteter i København i 2024 og den fulde ibrugtagning i 2025 har styrket universitetets kapacitet betydeligt. De nye rammer har muliggjort øget aktivitet og flere samtidige startupteams. Etableringen af et lokalt mentorkorps i København har styrket kvaliteten af sparring og vejledning.

Udvikling af AAU Startup Program og Praktik i Egen Startup

AAU Startup Program er gennem perioden blevet udbygget og kvalificeret, bl.a. gennem mentorordninger, investoraktiviteter, acceleratorforløb og målrettede spor for at styrke startup-teams' investeringsparathed. Et nyt investeringsmodningsforløb blev gennemført i 2025 med deltagelse af syv studenterstartups, hvoraf hovedparten opnåede investeringer eller markant øget salg. Praktik i Egen Startup er samtidig blevet konsolideret som et

attraktivt studiealternativ, og antallet af deltagere nåede i 2025 et rekordhøjt niveau på 56 studerende.

Curriculær forankring af innovation og entreprenørskab

Indsatsen for at integrere entreprenørskab og innovation i de faglige uddannelser er blevet styrket markant i perioden. AAU har samarbejdet med 26 uddannelser om innovationsforløb i 2025, og antallet af deltagende studerende i curriculære forløb steg til 781 i 2025 (mod 353 i 2024). Samtidig deltog 1.619 studerende i godkendte entreprenørskabsmoduler, hvilket er en stigning trods faldende studentertal. Dette afspejler en stærkere institutionel forankring af entreprenørskab som fagligt kompetenceområde.

Diversitet og netværksaktiviteter

AAU har gennem hele perioden haft fokus på diversitet, herunder særligt på at understøtte kvindelige iværksættere. Netværket for de kvindelige iværksættere i AAU Startup Program har været aktivt og velfungerende. Der var 68 optagne kvindelige studerende i 2025 og 63 i 2024.

Planlagte aktiviteter

Forlængelsen af rammekontraktens periode medfører, at AAU's mål i rammekontrakten ikke længere understøttes af indsatser i AAU's strategi, da AAU's nuværende strategi afsluttes ved udgangen af 2025. Der er derfor her alene redegjort for planlagte aktiviteter i 2026, der enten overgår til driftsstatus eller er flerårige strategiske indsatser.

I 2026 er der bl.a. planlagt følgende indsatser:

- Fortsætte arbejdet med at modne startup teams til investering
- Udarbejde model for bedre understøttelse af startups med en konsulentidé
- Mere målrettet kommunikation til undervisere mhp. implementering af entreprenørskab i uddannelse

Ændringer

Ikke relevant

Dokumentation for udvikling i de fastsatte indikatorer

Tabel

Udvikling i de fastsatte indikatorer

	Baseline	2022	2023	2024	2025
Øge entreprenørskab og studenteriværksætteri					
Antal studerende, som gennemfører AAU Startup Program	19	57	41	94	74
<i>Datakilde: AAU Innovation</i>					
Antal registrerede startups af studerende eller dimittender op til 5 år efter en studerendes deltagelse i AAU Startup program	24	25	23	38	33
<i>Datakilde: AAU Innovation</i>					
Øget ekstern finansiering til studenteriværksættere i AAU Startup Program					
Antallet af eksterne bevillinger/legater/priser opnået af startup teams	40	37	46	38	65
<i>Datakilde: AAU Innovation</i>					
Finansiering opnået af studenteriværksættere (mio. kr.)	7,6	8,9	13,7	14,7	14,5
<i>Datakilde: AAU Innovation</i>					

Statusredegørelse 2025 for Aalborg Universitet om 'Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark'

Statusredegørelsen følger op på institutionens arbejde med at udmønte den politiske aftale af 25. juni 2021 om 'Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark', den politiske tillægsaftale af 22. marts 2022, 2. tillægsaftale af 4. maj 2023 samt den af institutionen indmeldte plan for tilpasning og udflytning af uddannelsespladser i storby/ hovedcampus.

Statusredegørelsen tager afsæt i Aalborg Universitets ramme af 20. maj 2022 for udmøntning af politisk aftale om 'Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark'.

Statusredegørelsen er opdelt i følgende afsnit:

1. 2030-målsætningen om udflytning og nedskalering
2. 60/40-ambitionen på velfærdsområdet
3. Etablering af nye udbud
4. Nye regionale uddannelsesaktiviteter

1. 2030-målsætningen om udflytning og nedskalering

Den udmeldte ramme for 2030-målsætningen om udflytning og nedskalering betyder for Aalborg Universitet (AAU), at der samlet skal ske en tilpasning i tilgang på ca. 6 pct. på hovedcampus i Aalborg og campus i København frem mod 2030 ift. tilgang i 2019 (svarer til 461 færre studerende). I nedenstående tabel 1 fremgår den indmeldte forventede tilpasning af tilgang på campus i Aalborg og København frem mod 2030.

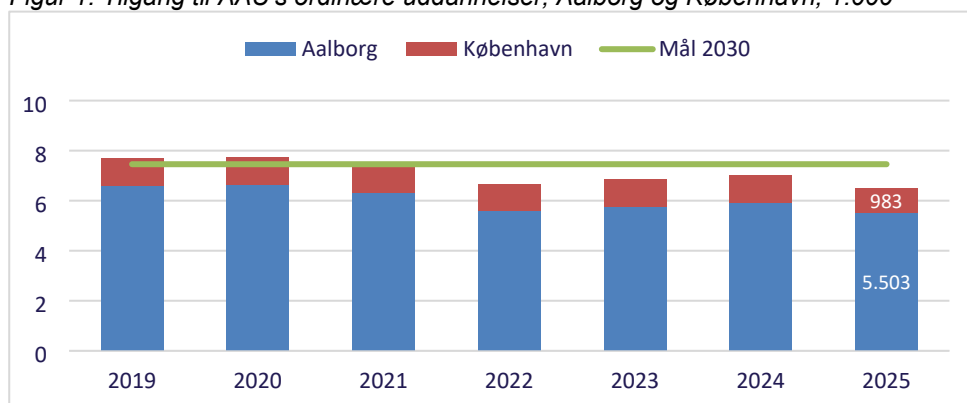
Tabel 1. Forventet tilpasningsprofil for tilgang i Aalborg og København fra 2019 til 2030

År	2019	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Tilgang	7.678	7.700	7.700	7.650	7.600	7.550	7.500	7.400	7.350	7.217

Anm.: Tilgangstal er ikke korrigeret for hhv. udenlandske selvbetalere, Erasmus Mundus-studerende, Nordic Master-studerende og fripladsstuderende.

Den samlede tilgang til campus i Aalborg og København har været faldende i de seneste år, og i 2025 var der en samlet tilgang på 6.486 studerende på ordinære uddannelser i Aalborg og København (se anmærkninger i figur 1). Således er tilgangen i 2025 under dels den forventede tilpasningsprofil for tilgang i 2025, jf. tabel 1, og dels 2030-målsætningen om udflytning og nedskalering, jf. figur 1:

Figur 1. Tilgang til AAU's ordinære uddannelser, Aalborg og København, 1.000



Anm: Tilgang (ekskl. socialrådgiveruddannelsen) i perioden 1/10 året før til 30/9 i opgørelsesåret. Mål 2030 er beregnet som tilgang i 2019 fratrasket reduktion på 461 studerende. Af datatekniske årsager er der en lille forskel mellem UFM's og AAU's opgørelse af tilgang. Data er ikke korrigeret for tilgang af Erasmus Mundus-studerende, Nordic Master-studerende, fripladsstuderende og udenlandske selvbetalere.

Kilde: AAU PBI (Bachelor optag og Kandidat optag) samt egne beregninger.

I AAU's institutionsplan er det besluttet, at reduktion i tilgang i Aalborg og København frem mod 2030 bl.a. skal opnås via reduktion i antal studiepladser, lukning af 18 uddannelser og udflytning af to kandidatuddannelser til Esbjerg og Hjørring.

Indfasningen af de besluttede reduktionstiltag blev påbegyndt i 2023, hvor der bl.a. blev lukket for optag på fire kandidatuddannelser - to i Aalborg og to i København. I 2024 blev der lukket for optag på to bacheloruddannelser og to kandidatuddannelser – hhv. en i Aalborg og tre i København. I 2025 blev der lukket for optag på yderligere fire kandidatuddannelser i København.

Det forberedende arbejde med yderligere indfasning af de besluttede tiltag i AAU's institutionsplan er igangsat, og i 2026 er der lukket for optag på yderligere tre kandidatuddannelser i København. I 2026 er der således lukket for optag på 14 af de 18 uddannelser.

Beslutning om lukning af optag på de 18 uddannelser skal ses i sammenhæng med, at der i institutionsplanen generelt for campus i både Aalborg og København har været et hensyn til, at der skal være plads til vækst i optaget på eksisterende uddannelser med høj efterspørgsel samt kapacitet til optag på nye uddannelser oprettet efter 2019, herunder på nye it-uddannelser. I de strategiske overvejelser om AAU's institutionsplan blev det i 2022 besluttet, at fokus i uddannelsesporteføljen på Campus København skal være på uddannelser inden for STEM- og it-området og bæredygtighed, og at uddannelser inden for humaniora og samfundsvidenskab skal lukkes for optag på Campus København.

Udviklingen af uddannelsesporteføljen, herunder lukning af optag på eksisterende uddannelser samt udvikling og udbud af nye uddannelser, er en flerårige proces, og AAU forventer fremadrettet et stigende optag igen på Campus København.

I AAU's institutionsplan indgår, at der skal ske udflytning af kandidatuddannelsen i folkesundhedsvidenskab fra Aalborg til Hjørring og kandidatuddannelsen i veje og trafik fra Aalborg til Esbjerg. Kandidatreformen har generelt ændret på rammerne for universitetsuddannelserne i Danmark og for selve de to uddannelser. Grundet nye strategiske beslutninger som led AAU's institutionsplan ift. kandidatreformen er det besluttet, at der i stedet for en udflytning skal lukkes for optag på begge kandidatuddannelser i Aalborg med henblik på lukning af uddannelserne. Beslutningen skal ses som en konsekvens af kandidatreformen i relation til bl.a. krav om omlægning til nye typer kandidatuddannelser og dimensionering af studiepladser på kandidatuddannelser på 120 ECTS-point.

Ser man på udviklingen i tilgang af studerende på AAU's campus i Esbjerg, var den samlede tilgang af studerende på bachelor- og kandidatuddannelser i 2025 status quo i forhold til 2024 – 150 i tilgang i 2025 mod 151 i 2024.

2. 60/40-ambitionen på velfærdsområdet og særlige midler til rekrutteringsindsatser

Det indgik i AAU's institutionsplan, at der skulle have været udflyttet 50 studiepladser på socialrådgiveruddannelsen fra Aalborg til Hjørring i 2023, men da udflytningsaftalens såkaldte '40/60-ambition' for de fire store velfærdsuddannelser blev justeret med 2. tillægsaftale af 4. maj 2023, valgte AAU i januar 2023 at aflyse udflytningen til Hjørring.

AAU's beslutning var begrundet i, at AAU i 2022 oplevede et fald i søgning og optag på socialrådgiveruddannelsen, og at der på landsplan ligeledes var et fald i 2022-optaget - størst uden for de fire største byer. AAU vurderede på baggrund af dette, at det ville være vanskeligt at opnå et bæredygtigt optag på uddannelsesfilialen i Hjørring. I forlængelse heraf ville det ligeledes være vanskeligt at sikre en bæredygtig økonomi ved udflytning af de ansøgte studiepladser.

De påtænkte 50 studiepladser til udflytning udbydes i stedet fortsat på Campus Aalborg.

AAU har gode samarbejder med de nordjyske kommuner og har praktikaftaler med kommunerne. AAU er opmærksom på vigtigheden af, at der er en bred geografisk placering af praktikaftaler, da det er med til at understøtte, at færdiguddannede socialrådgivere også væger ansættelse i særligt de nordjyske kommuner.

AAU har ikke fået særlige midler til rekrutteringsindsatser i forbindelse med 2. tillægsaftale af 4. maj 2023.

3. Etablering af nye udbud

Som ovenfor nævnt har der i AAU's institutionsplan været et hensyn til, at der skal være plads til vækst i optaget på eksisterende uddannelser med høj efterspørgsel samt kapacitet til optag på nye uddannelser oprettet efter 2019, herunder på nye it-uddannelser. Som led i den strategiske udvikling af uddannelsesporteføljen har AAU bl.a. tidligere fået godkendt fem nye bachelor- og kandidatuddannelser inden for STEM-/it-området med udbud i 2021-2024 på campus i Aalborg og København og en ny uddannelsesfilial af professionsbachelor som diplomingeniør i bæredygtig energiteknik på Campus Esbjerg.

Senest har AAU fået godkendt yderligere nye uddannelser med udbud i 2025:

1. Bacheloruddannelse i statskundskab (Aalborg)
2. Kandidatuddannelse i statskundskab (Aalborg)
3. Diplomingeniøruddannelse i cybersikkerhed (København)
4. Kandidatuddannelse i computerteknologi (København)

AAU har i perioden også fået godkendt prækvalifikation af sprogskifte til engelsk på kandidatuddannelsen i sundhedsteknologi (Aalborg) men har valgt, at første udbud af den engelsksprogede kandidatuddannelse i sundhedsteknologi først er i 2026, da der af hensyn til retskrav fortsat skal være udbud af den dansksprogede kandidatuddannelse i sundhedsteknologi.

4. Nye regionale uddannelsesaktiviteter

Aalborg Universitet og Regionshospital Nordjylland (RHN) arbejder målrettet på at styrke den regionale forankring af medicinuddannelsen i Hjørring. I juni 2024 indsendte AAU en plan til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen med henblik på en udvidelse af studiemiljøet i Hjørring. Planen har tre centrale sigter:

1. at muliggøre, at en større andel af den obligatoriske undervisning på kandidatuddannelsen i medicin – op til samlet 120 ECTS-forløb – kan gennemføres på RHN
2. at etablere attraktive, innovative læringsfaciliteter for studerende, undervisere og forskere
3. at styrke tværfaglighed og samarbejde med øvrige sundhedsuddannelser.

Den 11. december 2025 modtog AAU et etablerings- og investeringstilskud på 11,4 mio. kr. i 2026 til udmøntning af planen. En projektleder til at understøtte processen er tiltrådt 1. februar 2026. Der er samtidig arbejdet målrettet med at styrke kvaliteten i undervisningen og det kliniske studiemiljø. I 2025 blev der – ud over de eksisterende kliniske lektorer – ansat 14 kliniske adjunkter med særligt fokus på at udvikle og løfte den casebaserede undervisning.

AAU fastholder således ambitionen om, at der senest i 2030 etableres et samlet og innovativt studiemiljø i Hjørring med studerende fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet – herunder fra medicinuddannelsen, medicin med industriel specialisering samt øvrige relevante uddannelser. Med det øgede optag forventes den regionale uddannelsesaktivitet at stige markant, og ved fuld indfasning forventes op mod 1.000 studerende årligt at modtage undervisning på Regionshospital Nordjylland. Indsatsen understøtter således også de nationale sundhedspolitiske målsætninger om at flytte mere uddannelse og behandling tættere på borgerne, styrkelse af digitale kompetencer samt styrket samarbejde på tværs af sektorer.

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2025-012-00440

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Trivselsbarometer AAU 2025

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen drøfter trivsel trivselsbarometer 2025 og sammenholder den med de andre danske universiteters barometer.

Bilag

Bilag 1: Notat om trivsel på AAU i 2025
Bilag 2: Ekstern benchmark
Bilag 3: Præsentation

Sagsfremstilling

Notatet præsenterer udvalgte resultater fra AAU's trivselsmålingen 2025 sammenholdt med 2023 samt nyere data fra andre universiteter.

Notatet omfatter:

- resultater for trivselsbarometerets 10 temaer
- de tre enkeltspørgsmål med de højeste og laveste gennemsnitsscorer
- spørgsmål vedrørende stress
- spørgsmål om krænkende handlinger
- spørgsmålet om overordnet tilfredshed

Notatet giver et indblik i trivslen på Aalborg Universitet i 2025 og sammenligner med undersøgelsen fra 2023 for at belyse udviklingen over tid. Der indgår desuden en benchmark mod andre danske universiteter, som giver et yderligere perspektiv på AAU's trivsel.

Formålet med notatet er at give bestyrelsen et fælles udgangspunkt for dialog om udviklingen i medarbejdertrivslen.

Kommunikation

19. januar 2026: Rektor og universitetsdirektøren blev orienteret om resultaterne.

4. februar 2026: Direktionen blev orienteret om resultaterne.

6. februar 2026: Niveau 2 og 3 ledere, sekretariatschefer og HR-partnere fik adgang til resultaterne.

13. februar 2026: Resultaterne blev sendt til medarbejderne og publiceret på **trivselsbarometer.aau.dk**.

12. marts 2026: HAMiU og HSU drøftede resultaterne på et fællesmøde.

Lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg tilrettelægger selv, hvornår resultaterne behandles på deres udvalgsmøder inden for de givne rammer.

Sagsbehandler(e)

Jonathan Henig, jhen@adm.aau.dk, HR Trivsel og udvikling

Julie Gulstad Andersen, jgan@adm.aau.dk, HR Trivsel og udvikling

17. marts 2026



Notat om trivsel på AAU i 2025 til bestyrelsen

Dette notat præsenterer udvalgte resultater fra AAU's trivselsbarometer 2025 og giver et samlet indblik af trivslen på Aalborg Universitet. Resultaterne sammenlignes med undersøgelsen fra 2023 for at belyse udviklingen over tid. Derudover indgår en benchmark med andre danske universiteter.

De udvalgte resultater, der gennemgås i notatet, omfatter:

- Resultatet for overordnet tilfredshed.
- Resultater for trivselsbarometerets 10 temaer.
- De tre enkeltspørgsmål med de højeste gennemsnitscorer.
- De tre enkeltspørgsmål med de laveste gennemsnitscorer.
- Spørgsmål om stress.
- Spørgsmål om krænkende handlinger.
- Derudover indgår de spørgsmål, som AAU's leverandør har vurderet kan anvendes til ekstern benchmark.

Datagrundlag:

Trivselsbarometerundersøgelsen 2025 blev gennemført i perioden 25. november til 16. december 2025. Undersøgelsen gennemføres hvert andet år, og blev senest gennemført i 2023.

Spørgerammen består af 20 enkeltspørgsmål fordelt på 10 temaer. Spørgerammen i 2025 er identisk med spørgerammen i 2023, hvorfor resultaterne fra 2025 er direkte sammenlignelige med resultaterne fra 2023.

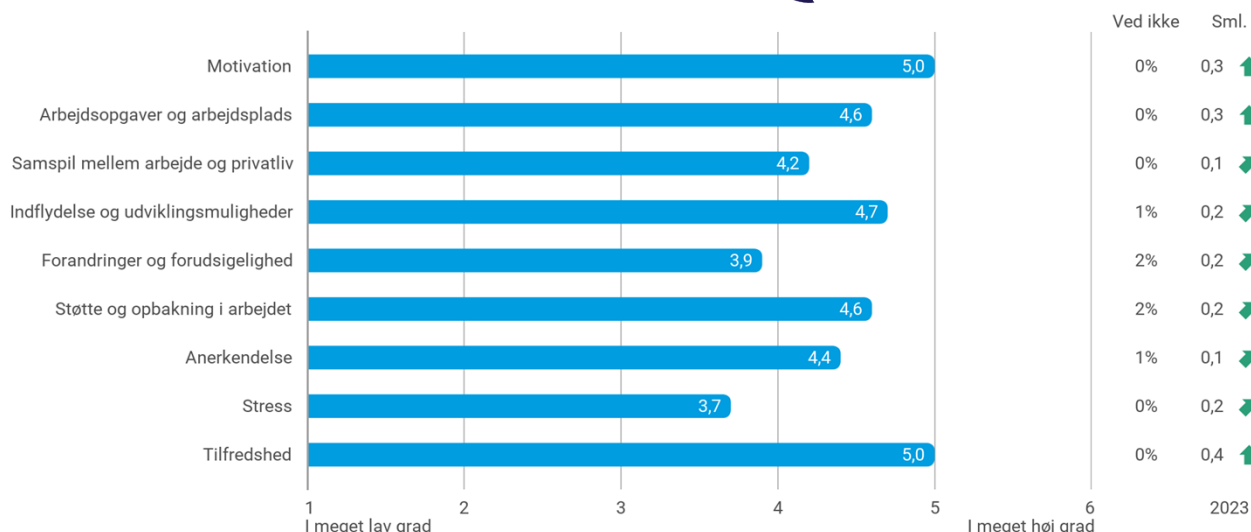
For hvert spørgsmål beregnes en gennemsnitsscore på baggrund af medarbejdernes svar på en seksdelt skala. Svarkategorierne omregnes til numeriske værdier, hvor "i meget høj grad" tildeles værdien 6, "i høj grad" 5, "i nogen grad" 4, "i mindre grad" 3, "i lav grad" 2 og "i meget lav grad" 1.

Svarprocenten i AAU's trivselsbarometer var 75 % i 2025 mod 66 % i 2023. Svarprocenten har betydning for undersøgelsens validitet, og der er derfor arbejdet målrettet med at øge deltagelsen.

Resultater på temaniveau

Samlet viser resultaterne fra Trivselsbarometer 2025 en overordnet positiv udvikling af trivsel på Aalborg Universitet, idet der ses en positiv udvikling af tværs af de 9 temaer (jf. tabel 1)

For temaet om krænkende handlinger er niveauet af indberetning om fysisk vold, trusler om vold og seksuel chikane uforandret siden 2023. Der ses en stigning på 1 procentpoint i kategorien "*Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd*".

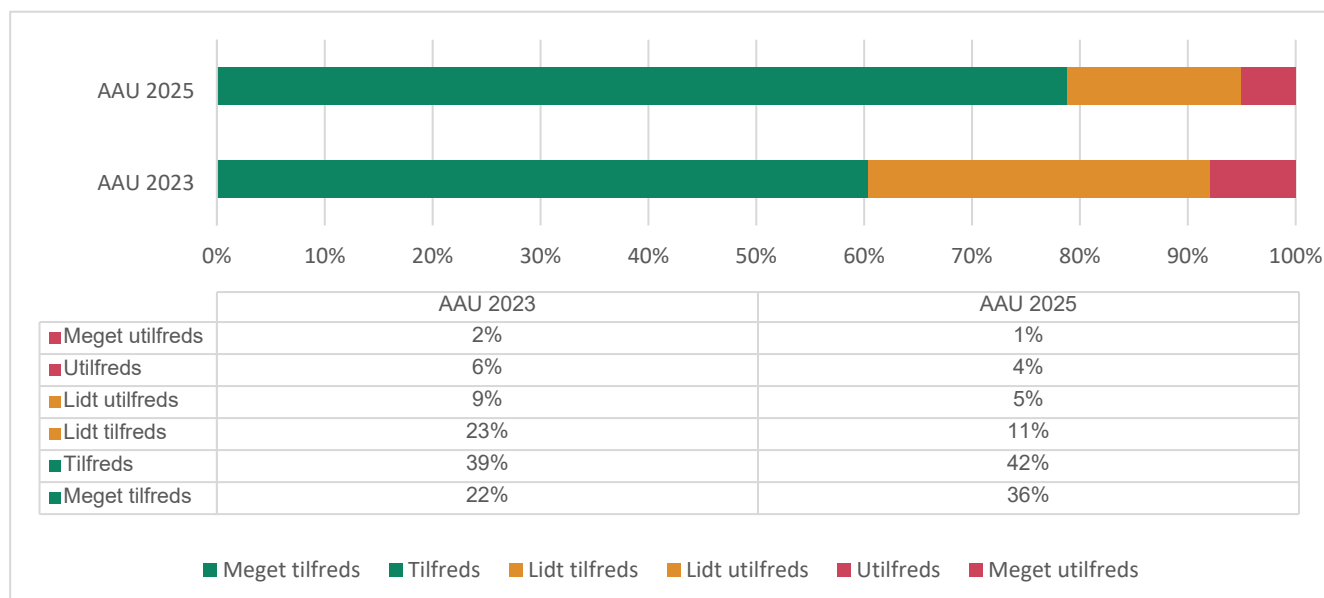


Tabel 1: oversigt over gennemsnitsscorer for 9 temaer. 'Sml.' = sammenlignet med 2023. Grøn pil indikerer en positiv udvikling.

Udvalgte enkeltspørgsmål

Overordnet tilfredshed

Overordnet tilfredshed opsummerer medarbejdernes samlede vurdering af deres arbejde. 78% svarer, at de i høj eller meget høj grad er tilfredse med deres job som helhed. Dette er en stigning på 17 procentpoint siden 2023. 5 % svarer, at de enten er *utilfredse* eller *meget utilfredse* med deres job som helhed. Dette er et fald siden 2023, hvor 8 % tilkendegav at være utilfreds eller meget utilfreds. Gennemsnitsscoren for dette spørgsmål er 5.0 (+0,4), hvilket er på niveau med det eksterne benchmark jf. bilag 2, eksternt benchmark.



Tabel 2: Resultater for overordnet tilfredshed

For at nuancere billedet af den samlede trivsel præsenteres nedenfor de tre spørgsmål med de højeste scorer og de tre med de laveste scorer. Disse giver et indblik i både styrker i arbejdsmiljøet og områder, hvor der kan være behov for særlig opmærksomhed.

Tre spørgsmål med højeste gennemsnitsscorer

Spørgsmål	Gns	Udvikling siden 2023	Eksternt Benchmark
<i>Jeg har indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver</i>	5,1	(+0,2)	*
<i>Jeg er motiveret og engageret i mit arbejde</i>	5,0	(+0,3)	5,0
<i>Mine arbejdsopgaver er meningsfulde</i>	5,0	(+0,2)	5,1

Tabel 3: De tre spørgsmål med højeste gns. scorer. "*" angiver, at der ikke er sammenlignet med eksternt benchmark.

Tre spørgsmål med laveste gennemsnitsscorer

Spørgsmål	Gns	Udvikling siden 2023	Eksternt Benchmark
<i>Jeg bliver tilstrækkeligt orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads</i>	4,1	(+0,3)	*
<i>Der er en passende balance mellem de krav, der stilles, og de ressourcer, jeg har til rådighed</i>	4,1	(+0,3)	4,3
<i>Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads</i>	3,8	(+0,3)	*

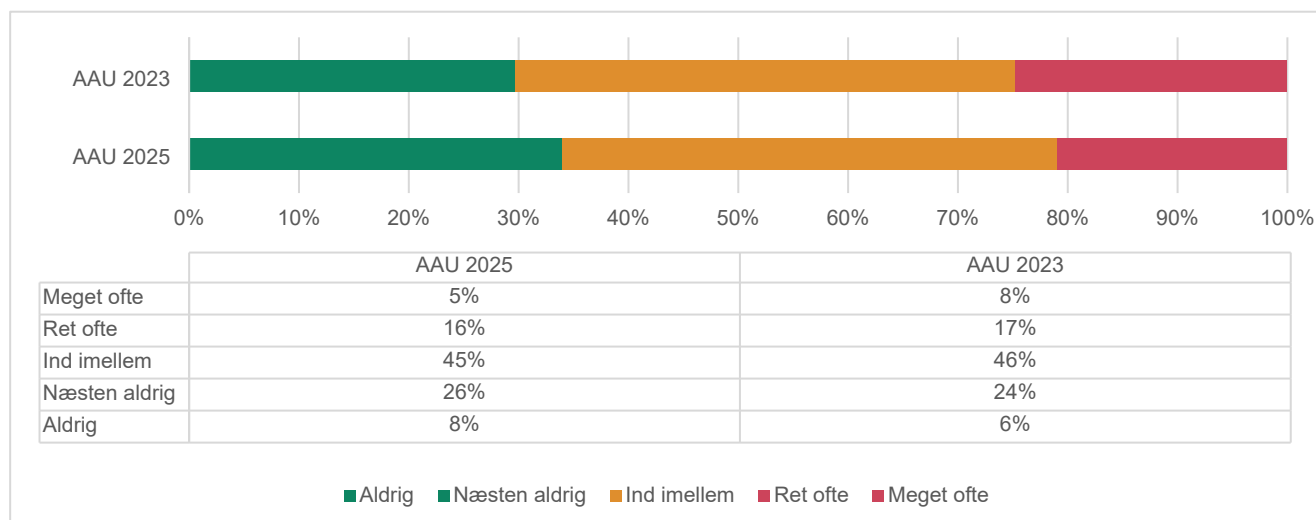
Tabel 4: De tre spørgsmål med den laveste gns. scorer. "*" angiver, at der ikke er sammenlignet med eksternt benchmark.

Stress

Stress forekommer fortsat blandt en del medarbejdere. 21 % af medarbejdere angiver, at de ret ofte eller meget ofte oplever symptomer på stress i forbindelse med deres arbejde. Dette er fald siden 2023 på 4 procentpoint, hvor 25 % af medarbejderne svarede, at de ret ofte eller meget ofte oplevede symptomer på stress.

45 % procent svarer at de *indimellem* oplever symptomer på stress. Dette er fald på 1 procentpoint siden 2023

34 % angiver at de aldrig eller næsten aldrig oplever symptomer på stress i forbindelse med arbejdet. Denne gruppe er steget fra 30 % siden 2023.



Tabel 5: Resultater for symptomer på ' hvor ofte oplever du symptomer på stress i forbindelse med dit arbejde'

Krænkende handlinger

Fysisk vold og trusler om vold forekommer meget sjældent i besvarelsene. Seksuel chikane ligger fortsat på et lavt niveau, hvor omkring 1 % angiver at have oplevet det. Den mest udbredte kategori er mobning, chikane eller anden krænkende adfærd. I 2025 angiver 10 % at have oplevet dette inden for det seneste år, hvilket er en stigning fra 9 % i 2023.

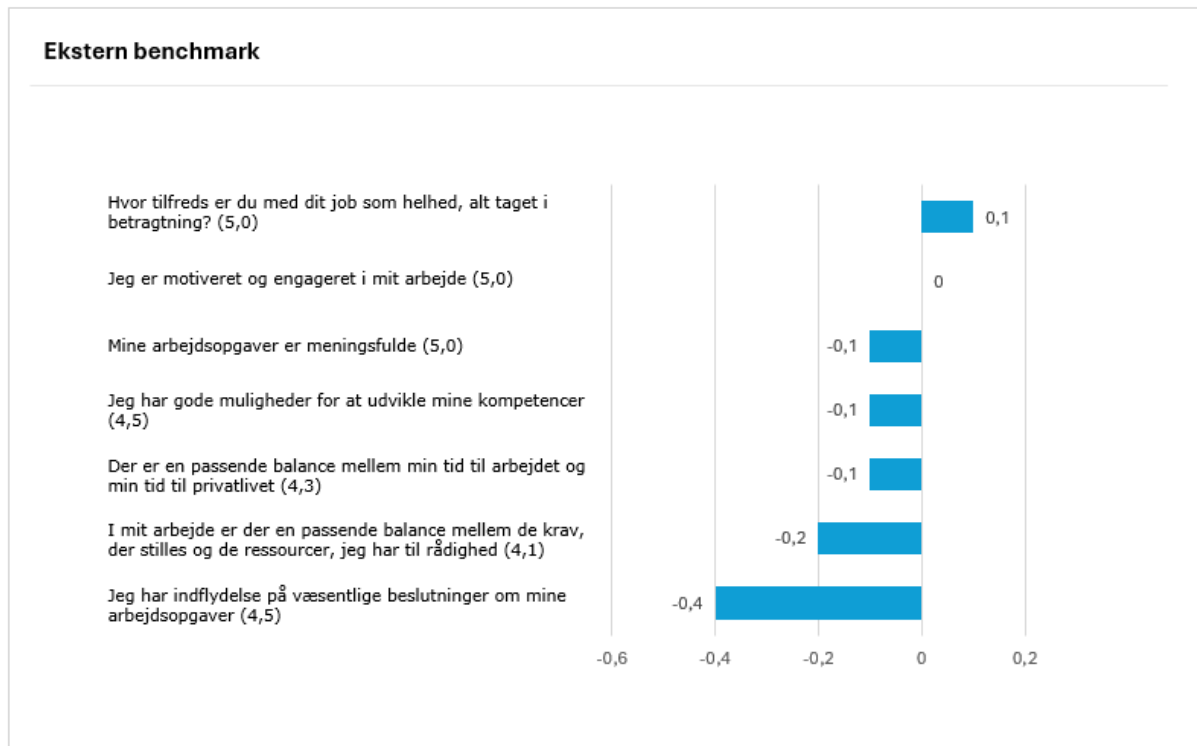
		2025	2023
Fysisk vold	%	0%	0%
	Antal	4	2
Trusler om vold	%	0%	0%
	Antal	11	7
Seksuel chikane	%	1%	1%
	Antal	24	23
Mobning, chikane ...	%	10%	9%
	Antal	279	194

Tabel 6: Resultater for spørgsmål om krænkende handlinger

Ekstern benchmark til universiteterne

Figuren viser forskellen mellem AAU's gennemsnit og en ekstern benchmark for hvert udsagn. Værdier tæt på 0 angiver samme niveau som benchmark, mens negative værdier angiver, at AAU ligger lavere end benchmark.

Den eksterne benchmark er baseret på resultater fra fire universiteter, som Rambøll har gennemført målinger hos indenfor det seneste 2 år.



Rambølls spørgsmålsformulering

1. Samme formulering som Trivselsbarometer for AAU
2. Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde
3. Samme formulering som Trivselsbarometer for AAU
4. Jeg har mulighed for at udvikle mig
5. Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv
6. Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed
7. Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde



1

INDLEDING

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar på Aalborg Universitet. Det er en forudsætning for trivsel i hverdagen og for, at vi som missionsdrevet universitet kan bidrage med viden, kvalitet og stærke samarbejder på tværs.

Arbejdsmiljøet har derfor høj prioritet i Direktionen, Hovedarbejdsmiljøudvalget og Hovedsamarbejdsudvalget såvel som i de lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

Trivselsbarometeret som grundlag for APV og udvikling

Trivselsbarometerundersøgelsen blev sendt ud til alle AAU-ansatte af Rambøll den 25. november 2025 med svarfrist den 16. december 2025 kl. 23.59. I perioden blev der udsendt fire reminders til dem, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet.

Trivselsbarometeret gennemføres hvert andet år og udgør et centralt input til den dialogbaserede kortlægningsfase i arbejdspladsvurderingen (APV), som ligeledes gennemføres hvert andet år og igangsættes i 2026 på AAU.

Spørgerammen

Trivselsbarometerundersøgelsen består af 20 obligatoriske spørgsmål samt tre underspørgsmål ved angivelse af stress og fem underspørgsmål ved angivelse af oplevede krænkelser.

Spørgerammen i 2025 er den samme som i 2023, hvilket gør det muligt at sammenligne.

Præsentation af resultaterne

På de følgende sider præsenteres medarbejdernes svar på det overordnede samlede AAU-niveau samt hovedområderne. Resultater på institut- og afdelingsniveau samt øvrige underliggende niveauer fremgår af de respektive resultatrapporter.

Svarprocenter og forbehold

Svarprocenten er i 2025 på 75 %. Til sammenligning var svarprocenten 66% i 2023.

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) har den laveste svarprocent på 53 %. Ifølge Rambøll, som gennemfører trivselsundersøgelsen for AAU, skal svarprocenten minimum være 60 % for, at data kan betragtes som valide og statistisk signifikante for den pågældende gruppe. Derfor bør resultaterne for SUND tolkes med forsigtighed med hensyn til deres validitet.

2

MOTIVATION OG ENGAGEMENT

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	37%	40%	15%	4%	2%	1%
AAU 2023	2274	22%	48%	20%	5%	4%	2%
TECH	541	38%	40%	15%	5%	2%	1%
SUND	303	43%	40%	12%	5%	1%	1%
SSH	598	34%	36%	17%	7%	4%	3%
FS	617	36%	45%	14%	3%	1%	1%
ENG	612	36%	42%	16%	3%	2%	1%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

"Jeger motiveret og engageret i mit arbejde"

BEMÆRKNINGER

77 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** er motiverede og engagerede. Dette er en stigning på sammenlignet med 2023 (70 ud af 100).

3 ud af 100 medarbejdere tilkendegiver at, de i **lav eller meget lav grad** føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde.



3

MENINGSFULDHED

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	30%	48%	17%	3%	2%	0%
AAU 2023	2274	18%	53%	23%	3%	2%	1%
TECH	541	26%	50%	19%	3%	1%	0%
SUND	303	29%	50%	16%	3%	1%	1%
SSH	598	27%	44%	21%	4%	3%	1%
FS	617	36%	47%	13%	3%	1%	0%
ENG	612	31%	50%	15%	2%	2%	0%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

"Mine arbejdsopgaver er meningsfulde"

BEMÆRKNINGER

78 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** oplever arbejdsopgaverne som meningsfulde. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (71 ud af 100)

2 ud af 100 medarbejdere tilkendegiver, at de i **lav grad** finder deres opgaver meningsfulde.



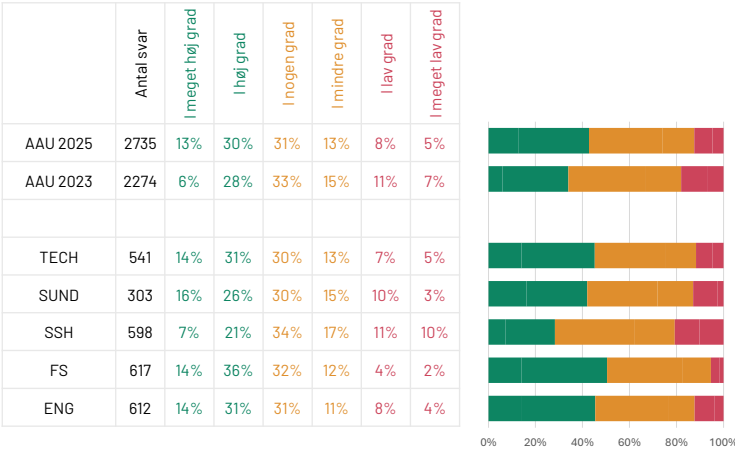
4

BALANCE MELLEM KRAV OG RESSOURCER

BEMÆRKNINGER

43 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** oplever en passende balance mellem krav og ressourcer. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (34 ud af 100).

13 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** oplever en passende balance.



"I mit arbejde er der en passende balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, jeg har til rådighed"



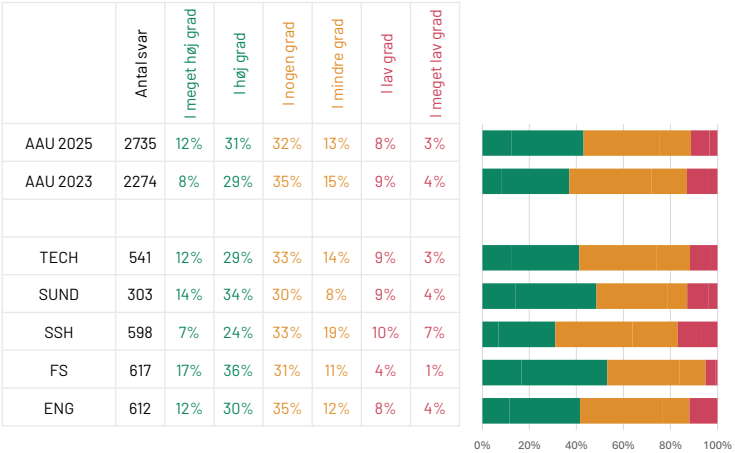
5

PASSENDE BALANCE - ENERGI

BEMÆRKNINGER

43 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** oplever en passende balance mellem energi til arbejdet og privatlivet. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (37 ud af 100).

11 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** oplever en passende balance.

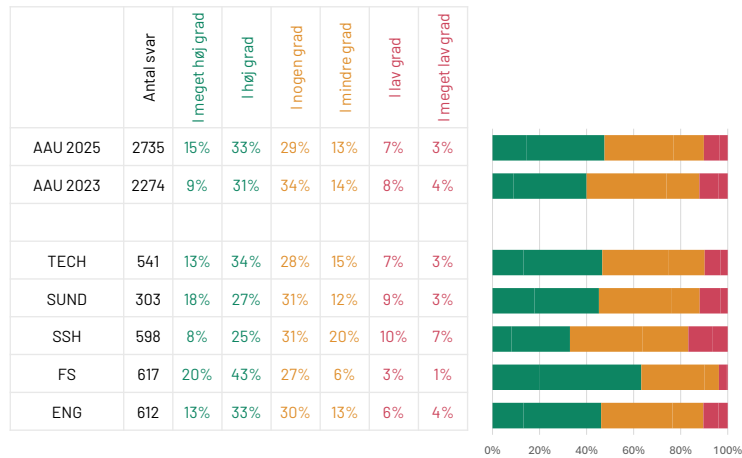


"Der er en passende balance mellem min energi til arbejdet og min energi til privatlivet"



6

PASSENDE BALANCE - TID



"Der er en passende balance mellem min tid til arbejdet og min tid til privatlivet"

BEMÆRKNINGER

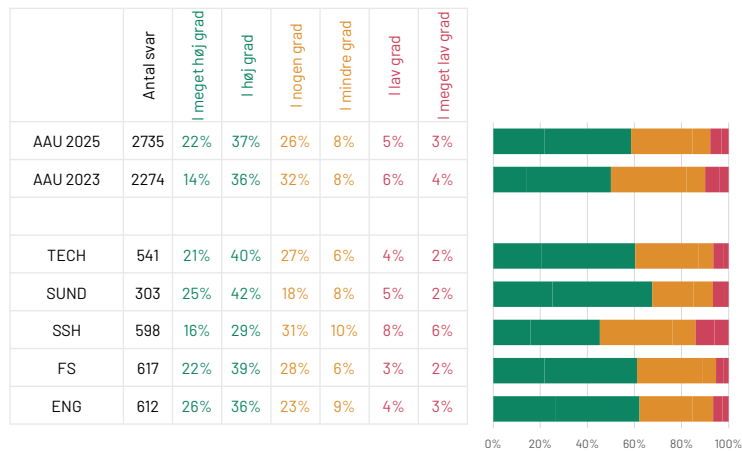
48 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** oplever en passende balance mellem tiden til arbejdet og til privatlivet. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (40 ud af 100).

10 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** oplever en passende balance.



7

INDFLYDELSE PÅ BESLUTNINGER OM OPGAVER



"Jeg har indflydelse på væsentlige beslutninger om mine arbejdsopgaver"

BEMÆRKNINGER

59 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** har indflydelse på væsentlige beslutninger om deres arbejdsopgaver. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (50 ud af 100).

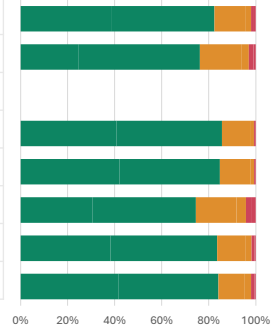
8 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** har indflydelse.



8

INDFLYDELSE PÅ LØSNING AF OPGAVER

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	38%	44%	13%	3%	1%	1%
AAU 2023	2274	26%	51%	17%	3%	2%	1%
TECH	541	41%	45%	12%	1%	0%	0%
SUND	303	42%	43%	13%	2%	1%	0%
SSH	598	31%	44%	17%	4%	2%	2%
FS	617	38%	45%	12%	2%	1%	0%
ENG	612	42%	43%	11%	3%	1%	0%



"Jeg har indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver"

BEMÆRKNINGER

82 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** oplever, at de har indflydelse på deres arbejdsopgaver. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (77 ud af 100).

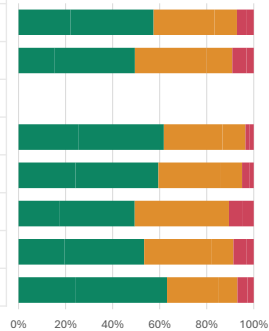
2 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** har indflydelse.



9

MULIGHEDER FOR AT UDVIKLE KOMPETENCER

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	22%	35%	26%	10%	4%	3%
AAU 2023	2274	15%	34%	30%	11%	6%	3%
TECH	541	25%	36%	25%	10%	2%	2%
SUND	303	24%	35%	27%	9%	3%	2%
SSH	598	18%	32%	28%	12%	6%	5%
FS	617	19%	34%	29%	9%	5%	3%
ENG	612	24%	39%	22%	8%	4%	3%



"Jeg har gode muligheder for at udvikle mine kompetencer"

BEMÆRKNINGER

57 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** har gode muligheder for at udvikle deres kompetencer. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (49 ud af 100).

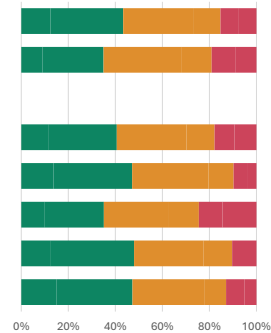
7 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** har mulighed for at udvikle deres kompetencer.



10

TILSTRÆKKELIGT ORIENTERET

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	12%	31%	30%	11%	8%	7%
AAU 2023	2.274	9%	26%	33%	13%	10%	9%
TECH	541	11%	29%	30%	12%	8%	9%
SUND	303	14%	33%	32%	11%	6%	4%
SSH	598	10%	25%	28%	13%	10%	14%
FS	617	13%	35%	30%	12%	7%	4%
ENG	612	15%	32%	31%	9%	8%	5%



"Jeg bliver tilstrækkeligt orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på min arbejdsplads"

BEMÆRKNINGER

43 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** bliver tilstrækkeligt orienteret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner på deres arbejdsplads. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (35 ud af 100).

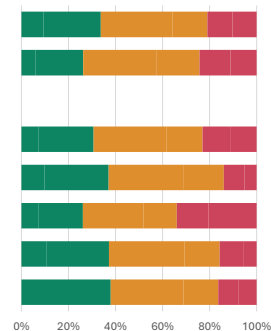
15 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** bliver tilstrækkeligt orienteret.



11

TILSTRÆKKELIGT INDDRAGET

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	9%	24%	30%	15%	11%	10%
AAU 2023	2.274	6%	20%	31%	18%	13%	11%
TECH	541	7%	23%	31%	15%	12%	11%
SUND	303	10%	27%	32%	17%	9%	5%
SSH	598	7%	19%	26%	14%	14%	20%
FS	617	11%	27%	32%	15%	10%	5%
ENG	612	11%	27%	31%	15%	8%	8%



"Jeg bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på min arbejdsplads"

BEMÆRKNINGER

33 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** bliver tilstrækkeligt inddraget i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (26 ud af 100).

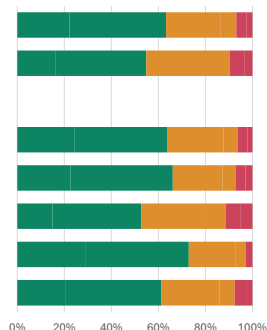
21 ud af 100 medarbejdere svarer at de i **lav eller meget lav grad** bliver tilstrækkeligt inddraget.



12

STØTTE OG VEJLEDNING

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	22%	41%	23%	7%	4%	2%
AAU 2023	2.274	16%	41%	26%	7%	6%	3%
TECH	541	24%	39%	24%	6%	4%	2%
SUND	303	23%	44%	21%	6%	4%	3%
SSH	598	15%	38%	25%	11%	6%	5%
FS	617	29%	44%	20%	5%	3%	0%
ENG	612	20%	41%	25%	6%	5%	2%



"Jeg får den støtte og vejledning (fx input og/eller hjælp fra kollegaer eller ledelse), som jeg har brug for til udførelsen af mit arbejde"

BEMÆRKNINGER

63 ud af 100 medarbejdere, at de i **høj eller meget høj grad** får den støtte og vejledning, som de har brug for til at kunne udføre deres arbejde. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (57 ud af 100).

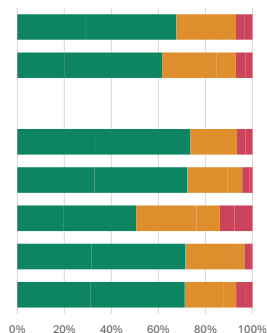
6 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** får den støtte og vejledning, de har brug for.



13

TILLIDSFULD SAMARBEJDE

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	29%	38%	19%	6%	4%	3%
AAU 2023	2.274	20%	41%	23%	8%	4%	3%
TECH	541	33%	40%	16%	3%	4%	3%
SUND	303	33%	39%	17%	6%	3%	1%
SSH	598	20%	31%	26%	10%	6%	8%
FS	617	32%	40%	21%	4%	2%	1%
ENG	612	31%	40%	17%	5%	4%	3%



"Der er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen"

BEMÆRKNINGER

67 ud af 100 medarbejdere svarer, at der i **høj eller meget høj grad** er et tillidsfuldt samarbejde på arbejdspladsen. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (61 ud af 100).

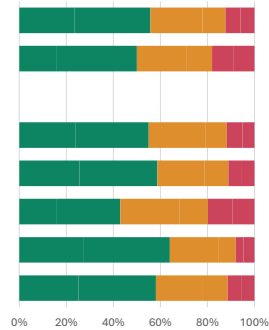
7 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** oplever et tillidsfuldt samarbejde.



14

HJÆLP TIL PRIORITERING FRA LEDER

	antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	23%	32%	22%	10%	6%	6%
AAU 2023	2274	17%	32%	25%	12%	7%	8%
TECH	541	24%	31%	24%	9%	7%	5%
SUND	303	26%	33%	20%	10%	5%	6%
SSH	598	16%	27%	25%	12%	11%	9%
FS	617	27%	37%	21%	7%	3%	5%
ENG	612	25%	33%	20%	11%	6%	5%



"Jeg får tilstrækkelig hjælp fra min nærmeste leder til prioritering af mine arbejdsopgaver"

BEMÆRKNINGER

55 ud af 100 medarbejdere svarer, at de i **høj eller meget høj grad** får tilstrækkelig hjælp fra deres nærmeste leder til prioritering af deres opgaver. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (49 ud af 100).

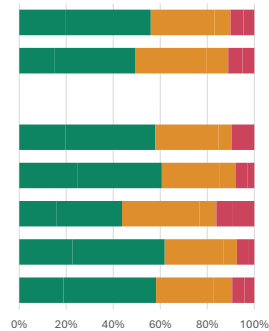
12 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav grad eller meget lav grad** får tilstrækkelig hjælp.



15

ANERKENDELSE

	Antal svar	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	I lav grad	I meget lav grad
AAU 2025	2735	20%	36%	27%	7%	6%	5%
AAU 2023	2274	15%	34%	30%	9%	6%	5%
TECH	541	20%	38%	27%	6%	6%	4%
SUND	303	25%	36%	24%	7%	5%	3%
SSH	598	16%	28%	33%	7%	7%	9%
FS	617	23%	39%	25%	6%	5%	3%
ENG	612	19%	39%	24%	8%	5%	4%



"Mit arbejde bliver anerkendt og påskønnet"

BEMÆRKNINGER

Samlet set svarer **56 ud af 100** medarbejdere, at deres arbejde i **høj eller meget høj grad** bliver anerkendt og påskønnet. Dette er en stigning sammenlignet med 2023 (49 ud af 100).

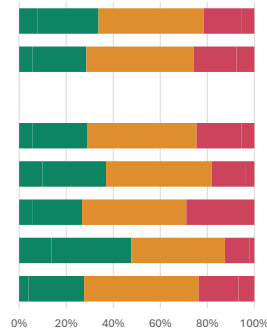
11 ud af 100 medarbejdere angiver, at de i **lav eller meget lav grad** bliver anerkendt og påskønnet for deres arbejde



16

SYMPTOMER PÅ STRESS

	Antal svar	Aldrig	Næsten aldrig	Ind imellem	Ret ofte	Meget ofte
AAU 2025	2735	8%	26%	45%	16%	5%
AAU 2023	2274	6%	24%	46%	17%	8%
TECH	541	6%	23%	47%	19%	5%
SUND	303	10%	27%	45%	14%	4%
SSH	598	6%	21%	44%	21%	8%
FS	617	14%	34%	40%	11%	2%
ENG	612	4%	24%	49%	17%	7%



* Hvor ofte oplever du symptomer på stress i forbindelse med dit arbejde?

BEMÆRKNINGER

34 ud af 100 medarbejdere svarer, at de **aldrig eller næsten aldrig** oplever symptomer på stress i forbindelse med arbejdet.

45 ud af 100 svarer, at de **indimellem** oplever symptomer på stress i forbindelse med deres arbejde.

21 ud af 100 medarbejdere angiver, at de **ret ofte eller meget ofte** oplever symptomer på stress i forbindelse med deres arbejde. Af dem angiver **72 ud af 100**, at det har stået på i **mere end 3 måneder**. Det svarer til 426 medarbejdere.



17

SYMPTOMER PÅ STRESS

fortsat

	2023	2025
Har meddelt om stresssymptomer	37%	37%
Har ikke meddelt	63%	63%

Hvem har du meddelt om dine stress symptomer (flere svar mulige)	2023	2025
Har meddelt til leder	83%	85%
Har meddelt arbejdsmiljørepræsentant	14%	16%
Har meddelt til tillidsrepræsentant	18%	18%
Har meddelt til kollega/andre	61%	78%

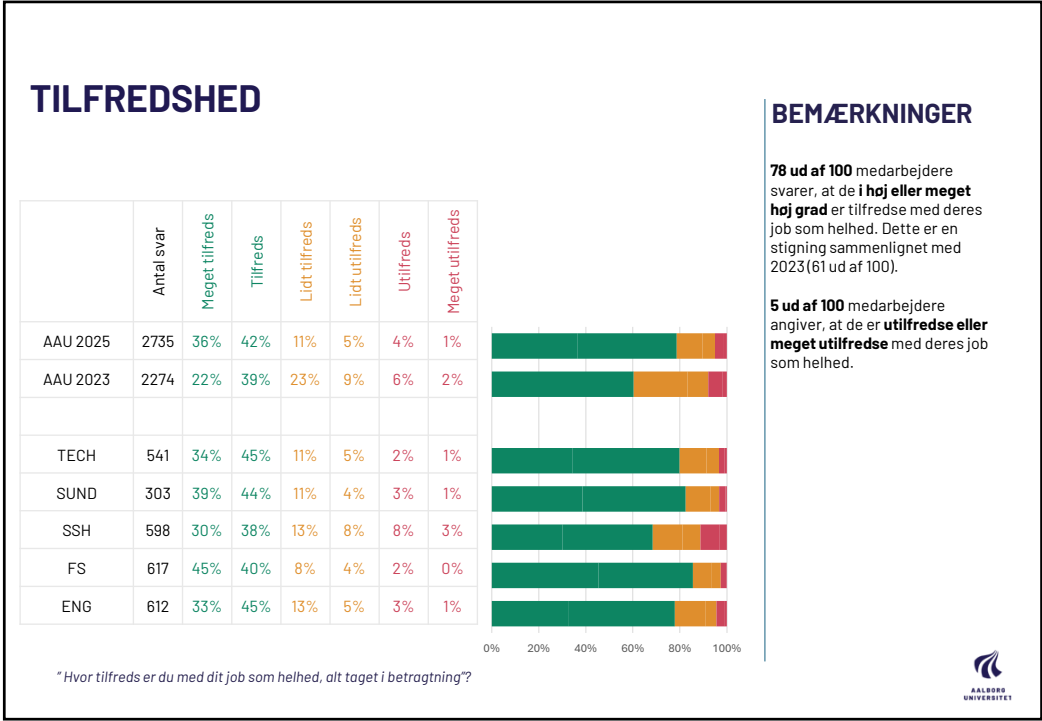
Hvem har du meddelt om dine stresssymptomer?

BEMÆRKNINGER

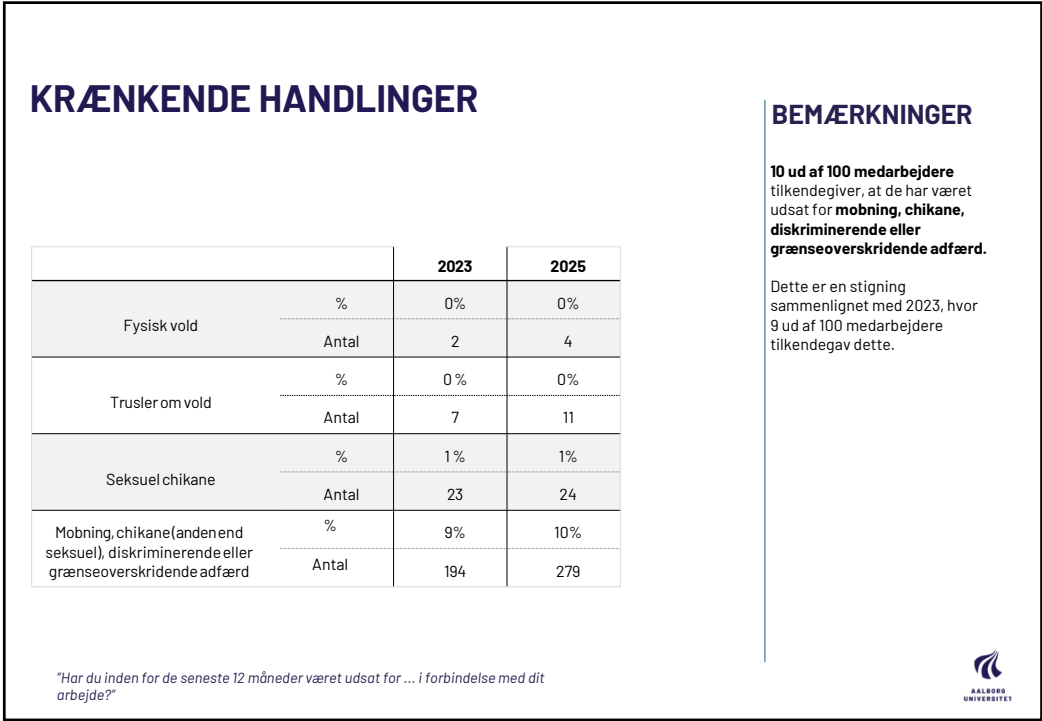
37 ud af 100 af de medarbejdere, der svarer, at de ret ofte eller meget ofte oplever symptomer på stress, har **meddelt det til deres leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant**. Dette er et fald sammenlignet med 2023 (38 ud af 100).



18



19



20

KRÆNKENDE HANDLINGER

fortsat

		Har du meddelt det?		Finder den krænkende handling fortsat sted?	
		Ja	Nej	Ja	Nej
Total	%	46 %	54 %	36 %	64 %
Fysisk vold	%	50 %	50 %	50 %	50 %
	Antal	2	2	2	2
Trusler om vold	%	55 %	45 %	45 %	55 %
	Antal	6	5	5	6
Seksuel chikane	%	29 %	71 %	13 %	88 %
	Antal	7	17	3	21
Mobning, chikane (anden end seksuel), diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd	%	47 %	53 %	49 %	51 %
	Antal	131	148	137	142

Har du meddelt din til leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant om din oplevelse? Finder den krænkende adfærd fortsat sted

BEMÆRKNINGER

I de tilfælde hvor en medarbejder har været udsat for en eller flere krænkende handlinger, er det i **46 %** af tilfældene meddelt til leder, arbejdsmiljørepræsentant og/eller tillidsrepræsentant.

I 36 ud af 100 tilfælde af krænkende handlinger rapporterer medarbejderen, at den krænkende handling fortsat finder sted



21

CAMPUS AALBORG, ESBJERG OG KØBENHAVN

	Aalborg	Esbjerg	København	Total
Antalsvar	1.936	49	288	2.735
Motivation	5,0	4,9	5,1	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,6	4,3	4,7	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,2	4,0	4,1	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	4,8	4,5	4,8	4,7
Forandringer og forudsigelighed	4,0	3,5	4,0	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,6	4,4	4,7	4,6
Anerkendelse	4,4	4,3	4,5	4,4
Stress	3,7	3,5	3,5	3,7
Tilfredshed	5,0	4,7	5,1	5,0

BEMÆRKNINGER

Denne tabel angiver resultaterne for de 3 campusser. Tallene fordeler sig på en skala fra 1-6, så jo højere tal jo mere positiv tilkendegivelse af trivsel.



22



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2025-012-00440

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Eventuelt

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager listen over kommende punkter til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Oversigt over punkter kommende bestyrelsesmøder.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rectorsekretariatet

23. februar 2026



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet

Sagsbehandler:

Merete Wolder Lange

Sagsnr.: 2025-012-00440

Dato: 20. marts 2026

Liste over punkter til kommende bestyrelsesmøder

Onsdag den 24. juni 2026

- Bestyrelsesleders velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 2-2026
- Strategisk drøftelse
- Orientering om perioderapport 1-2026
- Godkendelse af budgetprincipper
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelseslederens
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid

Onsdag den 2. september 2026 (bestyrelsens ledelse afgør om dette møde skal afholdes)

Mandag den 26. og tirsdag den 27. oktober 2026

- Bestyrelsesleders velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 3-2026
- Strategisk drøftelse
- Orientering om perioderapport 2-2026
- Status på strategi- og handleplaner (i rektors orientering)
- Institutionsberetning på kvalitetsområdet (aflægges i lige år)
- Drøftelse af aktuelle emner ift. studiemiljø (aflægges i lige år)
- Notat "Strategisk uddannelsesdata" (rektors orientering)
- Orientering fra bestyrelseslederen
- Orientering fra rektorat og efterfølgende drøftelse
- Bestyrelsens egen tid

Tirsdag den 15. december 2026

- Bestyrelsesleders velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 4-2026 eller 5-2026
- Strategisk drøftelse
- Status på Viden for verden 2026-2029
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2026
- Behandling af budget 2027
- Status og fokuseret drøftelse ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelseslederen
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Bestyrelsens egen tid
- *Bestyrelsesmedlemmer får en julegave*

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2026-012-480

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 9. april 2026

Godkendelse af Viden for verden 2026-2029

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender AAU's nye strategi Viden for verden 2026 - 2029.

Bilag

Bilag 1: Viden for verden 2026 – 2029 (LUKKET BILAG)

Sagsfremstilling

Baggrund

Direktionen har siden sidste bestyrelsesmøde indarbejdet kommentarer fra bestyrelsen og organisationen i strategiteksten. Rektor vil på mødet redegøre for direktionens overvejelser i relation til de indkomne bemærkninger og indstiller hermed strategien til bestyrelsens godkendelse.

Rektor vil samtidig kvittere for et godt og konstruktivt samarbejde med bestyrelsen om AAU's nye strategi Viden for verden 2026–2029.

Direktionen arbejder aktuelt med færdiggørelse af handle- og implementeringsplaner til understøttelse af strategiens realisering. Der er desuden udarbejdet planer for lancering af strategien og mobilisering af organisationen, som iværksættes efter bestyrelsens godkendelse.

Bestyrelsen vil fremover få en årlig statusredegørelse over fremdriften.

Kommunikation

Ved bestyrelsens godkendelse er der planlagt lanceringsmøde med universitetets ledelsesgruppe ved fællesmøde den 15. april 2026. Indtil da er strategien fortrolig. Efterfølgende lanceres strategien lokalt på universitetet.

Sagsbehandler(e)

Lars Hvilsted Rasmussen, lhr@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet



17. marts 2026