

Sag

Titel: BM 1-18 2018-03-05
Sagsbehandler: Merete Wolder Lange, 101259
Sagsnummer: 2017-012-00042
Oprettet: 2017-12-21T00:00:00
Opdateret: 2018-02-23T00:00:00

Sagsparter

Dokumenter

Titel	Tilstand	Type	Aktnr.
Dagsorden BM 1-18	UÅ, Udkast	DAGSOR, Dagsorden	0
02_C_sagsfremstilling_godkend else_referat_BM_5-17	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
02_D_referat_BM_5-17	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
03_A_sagsfremstilling_forslag_b udgetprincipper	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
03_B_forslag_budgetprincipper	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
05_A_sagsfremstilling_benchma rk	UÅ, Udkast	N, Internt	0

06_A_sagsfremstilling_vedtægt	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
06_B_vedtægt_med_bemærkning	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
06_C_vedtægt_endelig_uden_bemærkninger	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
07_A_sagsfremstilling_indstilling_sorgan	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
07_B_kortlægning_nuværende_bestyrelses_kompetencer	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
07_C_revideret_tidsplan_bredere_rammer_ledelse	UÅ, Udkast	DOK, DOK	0
08_A_programpunkter_NTNU_besøg	UÅ, Udkast	N, Internt	0
08_B_tentativ_tidsplan_NTNU_besøg	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
09_A_sagsfremstilling_ligestilling_diversitet	UÅ, Udkast	N, Internt	0
09_B_pixirapport_EDGE	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0

09_C_strategisk_handleplan_lig estilling_diversitet	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
10_A_sagsfremstilling_digitalise ringsstrategi	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
11_A_sagsfremstilling_mødepla n_2019	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
12_A_sagsfremstilling_orienteri ng_bestyrelsesformanden	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
13_A_sagsfremstilling_rektors_ orientering	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
13_B_rektors_orientering	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
14_A_sagsfremstilling_eventuel t	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0
14_B_punkter_til_kommende_ møder	UÅ, Udkast	BILAG, Bilag	0



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 5
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

***Indkaldelse til møde 1-18 i bestyrelsen for Aalborg Universitet
Mandag den 5. marts 2018 kl. 09:00 – 15:00
Aalborg Universitet, Fredrik Bajers Vej 7 A1-112 (Lounge)***

1. **Godkendelse af dagsorden (09:00 – 09:05)**
2. **Godkendelse af referater fra bestyrelsens møder 4-17 den 23.-24. oktober 2017 og 5-17 den 18. december 2017 (09:05 – 09:20)**
 - Bilag A) Sagsfremstilling
 - Bilag B) Foreløbigt fortroligt referat fra bestyrelsens møde 4-17 den 23.-24. oktober 2017
 - Bilag C) Sagsfremstilling
 - Bilag D) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 5-17 den 18. december 2017
3. **Forslag til budgetprincipper fra budgetår 2019 (09:20 – 10:20)**
 - Bilag A) Sagsfremstilling
 - Bilag B) Rektors forslag til budgetprincipper fra 2019

Økonomidirektør Morten Winterberg og budgetchef Gitte Hartung deltager i punktet
4. **Valg af institutionsrevisor for regnskabsårene 2018-2021 (10:20 – 10:30) (LUKKET PUNKT)**
 - Bilag A) Sagsfremstilling

Økonomidirektør Morten Winterberg deltager i punktet
Punktet er lukket grundet kommercielle hensyn
5. **AAU benchmark med sektoren (10:30 – 11:15)**
 - Bilag A) Sagsfremstilling

Torben Möger Pedersen deltager i punkt 3, 4 og 5 via Skype
6. **Godkendelse af vedtægt (11:15 – 12:00)**
 - Bilag A) Sagsfremstilling
 - Bilag B) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet med bemærkninger
 - Bilag C) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet uden bemærkninger



7. Input til indstillingsorgan vedr. nye eksterne medlemmer til bestyrelsen (12:00 - 12:15)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer
- Bilag C) Tidsplan for Aalborg Universitets overgang til ny lov nr. 699 - Bedre rammer for ledelse

Jurist i Rektorsekretariatet Signe Hernvig deltager i punkt 6 og 7

12:15 – 13:00 Frokost i kantineområdet

8. Forslag til program ved besøg på NTNU den 22.-23. oktober 2018 (13:00– 13:25)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Tentativ tidsplan for besøg hos NTNU

9. Status på arbejdet med ligestilling og diversitet (13:25 – 13:50)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Pixi-udgave af rapport fra EDGE
- Bilag C) Udkast til strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Oplæg ved dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet Lars Hvilsted Rasmussen

10. Status på arbejdet med digitaliseringsstrategien (13:50 – 14:15)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Oplæg ved dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design Henrik Pedersen**

11. Godkendelse af mødeplan 2019 (14:15 – 14:20)

- Bilag A) Sagsfremstilling

12. Orientering fra bestyrelsesformanden (14:20 – 14:30)

- Bilag A) Sagsfremstilling

13. Orientering fra rektor og prorektor, herunder orientering om organisationsændringer (14:30 – 14:55)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Orientering fra rektor

14. Eventuelt (14:55 – 15:00)

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

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 2
Bilag: C



AALBORG UNIVERSITET

Punkt: Beslutningstaging
Type: Kan frit distribueres

Rektorsekretariatet
Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 5-17 den 18. december 2017

Bilag: B) Foreløbigt referat af Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 5-17, 18. december 2017

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen godkender og underskriver referatet af møde 5-17 den 18. december 2017



Dato: 18. december 2017

LTP/ug

Sagsnr.: 2017-012-00041

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 5 -17, 18. december 2017

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

Mødet begyndte: 18. december kl. 9.00
Mødet sluttede: 18. december kl. 14.00
Referent: Lise Thorup-Pedersen / Ulla Gjørting
Næste ordinære møde: 5. marts 2018



1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 4-17 den 23.-24. oktober 2017 (LUKKET PUNKT – ÅBENT REFERAT)

Bilag A) Sagsfremstilling

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

Referatet blev godkendt med en kommentar om, at bestyrelsen ønsker, at referatet af bestyrelsens diskussion af dagsordenspunkt nr. 6 – strategisk drøftelse, der på bestyrelsesmødet var et lukket punkt, bliver bearbejdet med henblik på at gøre dette punkt i referatet åbent for alle.

3. Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2017 (LUKKET PUNKT- ÅBENT REFERAT)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Revisionsprotokollat af 14. november 2017

Statsautoriseret revisor Jakob B. Ditlevsen og økonomidirektør Morten Winterberg deltog i punktet.

Punktet holdes som fast standard lukket, da revisionsprotokollatet kan indeholde personhenførbare oplysninger. Protokollatet samt referat fra behandling af protokollatet offentliggøres i videst muligt omfang umiddelbart efter mødet, når bestyrelsen har haft lejlighed til at vurdere, hvorvidt protokollatet indeholder emner af fortrolig karakter.

Institutionsrevisor indledte punktet med en kort gennemgang af revisionsprotokollatet. Han fandt, at økonomistyringen på universitetet overordnet er betryggende og med gode procedurer indarbejdet.

Revisionsprotokollatet indeholder to områder, som kræver særlig bevågenhed, henholdsvis økonomistyring i forhold til reduktion af budgetafvigelse samt systemmæssig funktionsadskillelse i økonomisystemet. Begge områder er sat i drift og forventes løst snarest.

Forholdet om økonomistyring har tidligere været noteret som to opfølgingspunkter. Begge disse områder er nu i god fremdrift, så de forventes lukket om få måneder. Bestyrelsen noterede sig med tilfredshed, at økonomistyringen fungerer tilfredsstillende.

Der blev spurgt ind til universitetets tiltag for at sikre efterlevelse af persondataforordningen. Universitetsdirektøren orienterede derfor om, at der er nedsat en styregruppe og to arbejdsgrupper, som skal sikre, at universitetet har politikker og procedurer på plads forud for ikrafttrædelsen maj 2018.

Bestyrelsen bemærkede, at de gerne så ledelsen holde fast i fokus på rettidig og relevant brug af budgetterede midler.

Bestyrelsen tog på den baggrund revisionsprotokollatet til efterretning og underskrev det.



4. Godkendelse af budget 2018

Bilag	A)	Sagsfremstilling
Bilag	B)	Budget 2018
Bilag	C)	Bilagsbog til budget 2018
Bilag	D)	Sagsfremstilling
Bilag	E)	Notat om økonomistyring og universitetets økonomiske situation

Økonomidirektør Morten Winterberg og budgetchef Gitte Hartung deltog i punktet.

Budgetchefen præsenterede budgettet for 2018, som viser et samlet underskud på 38,8 mio. kr. Det budgetterede underskud er et udtryk for, at universitetet fortsætter de strategiske initiativer med henblik på kontinuerligt at styrke universitetets kerneaktiviteter. Underskuddet er muliggjort af, at universitetets egenkapital overstiger den soliditetsgrad, som bestyrelsen kræver.

Bestyrelsen noterede sig, at budgetunderskuddet flugter med tidligere beslutning. De rejste spørgsmål til, hvordan ledelsen vil fortsætte de strategiske satsninger, når den frie egenkapital er opbrugt. Økonomidirektøren orienterede om, at der de kommende år, hvor der forventes balance i budgetterne, er indarbejdet 20 mio. kr. pr. år i Fælles Service til strategi og 7 mio. kr. pr. år til it-satsninger.

Bestyrelsen diskuterede derefter, hvorledes de bedst kunne følge effekten af de strategiske indsatser, som de fandt meget interessante. Ledelsen orienterede om en række planlagte monitoreringsindsatser, og det blev besluttet, at de tværvideenskabelige forskningsprojekter skal præsenteres på et fremtidigt bestyrelsesmøde, hvor det er passende.

Økonomidirektøren orienterede om status for det eksterne hjemtag og de udfordringer, universitetet har med forskellige byggerier, som ikke er færdiggjorte som planlagt, og hvor der derfor ikke kan udføres den forventede forskningsaktivitet i laboratorierne.

Bestyrelsen udbad sig et overblik over, hvor alvorligt forskellige negative tendenser på indtægtssiden ville påvirke organisationen. Økonomidirektøren vurderede, at indtægtsnedgangen nødvendigvis ville føre til færre ansatte, men han mente, at det ville være på et niveau, så det kunne ske via naturlig afgang i kombination med ansættelse af færre eksterne undervisere (DVIP), hvilket ville betyde en endnu bedre forskningsdækning af undervisningen.

Økonomidirektøren informerede om, at der i 2019 forventes implementeret en ny intern budgetmodel. Bestyrelsen behandler denne i foråret 2018. Universitetsdirektøren orienterede om, at der årligt udarbejdes et 10-årigt bygningsbudget for at sikre overblik og langsigtet planlægning, da udgifter til bygningsområdet i form af husleje, drift og vedligehold m.m. udgør ca. 17 % af universitetets samlede udgifter.

Bestyrelsen takkede for den udmærkede gennemgang og godkendte herefter budgettet for 2018.

5. Godkendelse af Aalborg Universitets investeringspolitik for 2018 (LUKKET PUNKT – ÅBENT REFERAT)

Bilag	A)	Sagsfremstilling
Bilag	B)	Investeringspolitik 2018



Økonomidirektør Morten Winterberg deltog i punktet.

Punktet holdes lukket af hensyn til benævnte leverandørers konkurrencesituation. Referatet åbnes uden at nævne konkrete leverandører.

Bestyrelsen drøftede universitetets investeringspolitik, der definerer rammerne for universitetets placering af likviditet og investering af overskudslivlikviditet med henblik på at opnå en god balance mellem hovedstolsbeskyttelse og afkast under hensyntagen til sociale og etiske forhold.

I politikken lægges der vægt på, at investering i værdipapirer, uanset afkastets størrelse, ikke må ske på bekostning af den sociale og etiske ansvarlighed. Det påhviler ledelsen at sikre, at den valgte kapitalforvalter lever op til de stillede krav.

Bestyrelsen godkendte investeringspolitikken for 2018.

6. Godkendelse af ændring af vedtægt for Aalborg Universitet

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet uden bemærkninger
- Bilag C) Oversigt over ændringer i vedtægt for AAU
- Bilag D) Oversigt over høringssvar - tematiseret

Jurist i Rektorsekretariatet Signe Hernvig deltog i punktet.

Bestyrelsesformanden orienterede om, at der efter henvendelser fra flere universiteter, herunder også AAU, var opstået usikkerhed i ministeriet om fortolkningen af lovgrundlaget vedrørende repræsentantskab og bemanning af udpegnings- og indstillingsorgan. Der var derfor blevet indkaldt til møde mellem ministeriet og rektor, Ulla Gjølring samt Signe Hernvig d. 12. januar 2018 med henblik på en afklaring af, hvordan der rekrutteres til udpegnings- og indstillingsorganet, og hvordan universitetet skal forholde sig til den tidsmæssige udfordring med flere bestyrelsesmedlemmers udpegningsperiodes udløb i løbet af 2018.

Bestyrelsen afklarer efter mødet d. 12. januar, om der er behov for et ekstraordinært bestyrelsesmøde via telefon eller Skype.

Bestyrelsen besluttede på baggrund af ovenstående at udskyde drøftelsen af punkterne A og B i sagsfremstillingen.

C) Oprettelse/nedlæggelse af institutter

Et bestyrelsesmedlem bemærkede indledningsvis, at hun efter gennemlæsning af alle høringssvar vedr. vedtægtsændringerne fandt, at fællesmængden i svarene tydede på, at der i organisationen var en følelse af, at beslutningskompetencerne flyttede fra medarbejderne over i ledelsesstrengen, hvilket tilsyneladende vakte bekymring. Hun bad bestyrelsen være opmærksom på dette i diskussionen af de enkelte punkter.

Bestyrelsesformanden og flere andre i bestyrelsen bemærkede hertil, at det var vigtigt, at bestyrelsen fulgte governancemodellen og holdt sig på et overordnet strategisk niveau. Bestyrelsen har uddelegeret



opgaven med at lede universitetet til rektor, så det var vigtigt at holde fast i det. Samtidig ønskede bestyrelsen dog at tilkendegive over for organisationen, at der var forståelse for følsomheden, og at kommunikationen om vedtægtsændringerne skulle signalere dette.

Bestyrelsen udtrykte generelt tilslutning til Punkt C, hvorfor kompetencen til at oprette og nedlægge institutter fremover placeres hos rektor.

D) Indgåelse af rammeaftaler om myndighedsbetjeningsopgaver

Rektor orienterede om, at baggrunden for punktet er, at SBi er blevet inkluderet i organisationen, hvorfor der er behov for en harmonisering af myndighedsbetjeningen, så den kommer til at ligne andre typer af opgaver i organisationen.

Bestyrelsen tilsluttede sig Punkt D, hvorfor kompetencen til at indgå rammeaftaler om myndighedsbetjeningsopgaver fremover placeres hos rektor.

E) Regler for valg til kollegiale organer

Bestyrelsen fandt, at fastsættelse af regler om valg til universitetets kollegiale organer vedrører driftsopgaven; den er ikke en strategisk opgave for bestyrelsen. De tilsluttede sig derfor Punkt E.

F) Ønskes der yderligere krav til bestyrelsesmedlemmers kompetencer end de lovbestemte?

Bestyrelsen fandt, at Punkt F burde behandles sammen med Punkterne A og B på et senere tidspunkt. Dog bemærkede de, at der også burde lægges vægt på kandidaternes erhvervsrettede og internationale profil.

G) S sammensætning af ansættelsesudvalg

Bestyrelsen var enig i behovet for fleksibilitet i forbindelse med ansættelse af videnskabelige ledere, men ønskede fortsat at signalere, at bestemte roller som hovedregel bør være repræsenteret. De ønskede derfor at beholde kravet om bred repræsentation, men med en tilføjelse om, at der i særlige tilfælde kan ske begrundet afvigelse.

H) Indstilling af en eller flere kandidater ved ansættelse rektor

Bestyrelsen besluttede, at passussen i vedtægten skal være "højst to" kandidater indstilles, da der sjældent vil være mere end én relevant kandidat.

De ønskede desuden ordlyden i § 32 ændret således, at kravene til rektors kvalifikationer afspejler ligeværdigheden mellem uddannelse og forskning.

I) Høring i organisationen over vedtægtsændringer

Bestyrelsen besluttede, at vedtægtsændringer, der ikke er lovbestemte, samt vedtægtsændringer, der ikke er bestemt af beslutninger allerede truffet på bestyrelsesniveau, fortsat skal i høring i organisationen for at sikre medinddragelse.

Med enkelte yderligere sproglige justeringer godkendte bestyrelsen den nye vedtægt for Aalborg Universitet undtaget de punkter, som ikke blev behandlet på mødet.



7. Valg til indstillings- og udpegningsorgan

- Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Tidsplan for Aalborg Universitets overgang til ny lov nr. 699 - Bedre rammer for ledelse
Bilag C) Beskrivelse af proces ved besættelse af ledige mandater til posterne som eksternt bestyrelsesmedlem/formand til AAU's bestyrelse efter ikrafttræden af lov nr. 699 - Bedre rammer for ledelse

Da bestyrelsesformandens formandsperiode og flere bestyrelsesmedlemmers udpegningsperiode udløber i løbet af 2018, ønskede bestyrelsen på trods af usikkerheden om fortolkningen af lovgrundlaget for valg til indstillings- og udpegningsorganet at tage stilling til, hvordan de skulle fordele sig i de to organer i forbindelse med indstilling og udpegnings af nye medlemmer.

Bestyrelsen besluttede, at TMP indtræder i udpegningsorganet.

Bestyrelsen besluttede, at GL bliver eksternt medlem og JAB internt medlem af indstillingsorganet.

Bestyrelsesformanden accepterede efter ønske fra den resterende bestyrelse at fortsætte i endnu en formandsperiode, såfremt et kommende udpegningsorgan ønsker dette.

Bestyrelsen besluttede at bede Studiemiljørådet selv vælge en studenterrepræsentant til udpegningsorganet i stedet for at følge forslaget med at lade næstformanden være repræsentant.

8. Input til indstillingsorgan vedr. nye eksterne medlemmer til bestyrelsen

- Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer

På grund af usikkerhed om fortolkningen af lovgrundlaget for valg til indstillings- og udpegningsorgan blev punktet udskudt til et senere møde.

9. Godkendelse af udkast til strategisk rammekontrakt 2018 – 2021

- Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Udkast strategisk rammekontrakt 2018-2021

Bestyrelsesformanden orienterede om processen med indgåelse af den strategiske rammekontrakt, hvor der har været afholdt et indledende møde med ministeriet. Der har været usikkerhed om, hvor specifikke mål rammekontrakterne skulle indeholde, men der lader nu til at være enighed mellem sektoren og ministeren om, at rammekontrakterne skal være overordnede med fokus på strategiske og politiske mål.

Rammeaftalen indeholder seks mål, som alle tager udgangspunkt i universitetets strategi, således at der sikres synergi og sammenhæng mellem forskellige styringsdokumenter. Bestyrelsen støttede op om den tætte sammenhæng mellem rammekontrakten og Viden for verden. De diskuterede de konkrete mål og gav på den baggrund ledelsen input til det videre arbejde med den endelige formulering af rammeaftalen.



Rammeaftalen skal forhandles med ministeriet i løbet af foråret og være endeligt underskrevet senest 30. juni 2018.

10. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden havde ikke særskilte orienteringspunkter.

11. Orientering fra rektor

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering

Rektor orienterede om bevillingsreformen, som træder i kraft med finanslov 2019. For AAU bevirker modellen, at universitetet (bl.a. på grund af indregning af administrative besparelser) årligt mister 24 mio. kr. Det kompenseres der for i de to første år, så det reelle tab der bliver på 12 mio. kr.

Bestyrelsen diskuterede på den baggrund de udfordringer, som resultattilskuddet med fokus på beskæftigelse giver alle universiteter men ikke mindst AAU. Bestyrelsen fandt, at ledelsen allerede havde igangsat udmærkede tiltag for at mindske problemet med en i forhold til sektoren lavere beskæftigelse, bl.a. fokus på robusthed, de studerendes gennemførelse og nedbringelse af frafald.

Bestyrelsen konkluderede, at der ikke var grund til at ændre adfærd som følge af bevillingsreformen. De økonomiske fremskrivninger af den eksisterende bevillingsmodel viste allerede en nedgang i bevilling som følge af andre universiteters forbedrede performance, så nedgangen var ikke uventet.

12. Eventuelt

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Oversigt over punkter til kommende bestyrelsesmøder

Bestyrelsen bad sekretariatet være opmærksomme på at sikre, at bestyrelsesmøderne ikke flyttes, når de først er datofastsat.

Bestyrelsen forhørte sig om status for vedtagelsen af digitaliseringsstrategien. Der var stor interesse at høre om det konkrete indhold i strategien, og det aftaltes derfor, at dekan Henrik Pedersen inviteres til at præsentere strategien på et kommende bestyrelsesmøde.

13. Afsked med Tsinat Berhane og uddeling af julegaver

Bestyrelsesformanden takkede studentermedlem Tsinat Berhane for hendes arbejde i bestyrelsen.



Økonomiafdelingen

Sagsbehandler:
Chefkonsulent Lone Justesen

Sagsnr.: 2017-121-00008

Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Forslag til budgetprincipper fra budgetår 2019

Bilag: Rektors forslag til budgetprincipper fra 2019

Sagsfremstilling: Bestyrelsen godkendte på sit møde den 23. juni 2015 universitetets interne principper for fordeling af tilskud, bevillinger og indtægter mellem hovedområderne og godkendte samtidig en model til finansiering af Fælles Service (FS). Principperne blev godkendt for budgetår 2016 til og med budgetår 2018 og skal derfor eksplicit drøftes med henblik på eventuelle justeringer. Rektor indstiller derfor efter drøftelser i direktionen og høring i Hovedsamarbejdsudvalget og de Akademiske Råd et forslag om ændrede budgetprincipper for budgetårene 2019, 2020 og 2021. Et fokus for forslaget til interne budgetprincipper er hensynet til Aalborg Universitet (AAU) som én institution, og samtidig er det vægtet, at budgetprincipperne skal være enkle, gennemskuelige og nemme at forklare.

Forslaget til ændrede budgetprincipper er udarbejdet under hensyn til såvel de interne som eksterne ændringer, der er sket siden vedtagelsen af de nuværende budgetprincipper, fx implementering af Viden for verden, større organisatoriske ændringer, dimensionering af uddannelserne samt en ekstern bevillingsreform for så vidt angår ministeriets tildeling af bevillinger til heltidsuddannelse fra finansår 2019. Tanken bag den eksterne bevillingsreform er dels i højere grad at understøtte kvalitet i uddannelserne (færdiggørelse og beskæftigelse) og dels at understøtte et styrket ledelsesrum og en løbende strategisk prioritering på universiteterne.

Der stilles forslag om ændringer i den interne fordeling af midler til heltidsuddannelse og basisforskning og forslag til ændringer i finansieringen af Fælles Service inkl. fælles universitære aktiviteter, herunder beregningsgrundlaget samt ændringer i beregningsgrundlaget for Campus Service/ bygningsbidraget. Der stilles ingen forslag om ændringer til fordelingen af bevillinger til uddannelse i øvrigt, til myndighedsbetjening og til bevillingen til øvrige formål.

Heltidsuddannelse

Rektor foreslår følgende principper for fordeling af midler til heltidsuddannelse:

- Af budgetårets bevilling fordeles 5% efter en ledelsesmæssig prioritering på universitetsniveau.
- Af budgetårets bevilling fordeles 20% mellem fakulteterne i forhold til deres andel af den aktivitetsbestemte bevilling i budgetåret til initiativer inden for fakulteternes eget område.
- Af budgetårets bevilling fordeles 75% til det hovedområde, som har genereret indtægterne.

Ovennævnte giver såvel ledelsen på universitetsniveau som fakultetsniveau mulighed for at eksplicit at fordele midler til de kerneaktiviteter, som har et særligt behov og/eller fokus og samtidig sikres, at midler genereret af de enkelte hovedområder fordeles til disse. Det giver de enkelte fakultetsledelser en vis grad af budgetsikkerhed. Intentionerne bag den eksterne bevillingsreform om mere rum til ledelse og prioritering er samtidig imødekommet.

Basisforskningsmidler

Rektor foreslår følgende principper for fordeling af basisforskningsmidler:

- Af budgetårets bevilling fordeles 5% efter en ledelsesmæssig prioritering.
- Af budgetårets bevilling fordeles 95% efter en matematisk model som følger:
 - Som grundbevilling tildeles 90% af seneste budgetårs bevilling.¹
 - De resterende 10% fordeles efter følgende parametre og vægte opgjort to år før budgetåret:
 - Uddannelsesindtægter (taxameter heltidsuddannelse (STÅ) og taxameter deltidsuddannelse) (45%).
 - Indtægter fra ekstern forskning (20%).
 - BFI-point (25%).
 - Ph.d.-grader (10%).

Under hensyn til fælles udfordringer og prioriteringer på universitetsniveau har ledelsen behov for direkte at kunne prioritere og dermed fordele visse dele af basisforskningsmidlerne samtidig med, at de enkelte fakultetsledelser har behov for en vis grad af budgetsikkerhed inden for eget hovedområde. Samtidig udvikler hovedområderne sig aktivitetsmæssigt i forskellig takt, hvorfor dette også afspejles sig i den interne fordeling af basisforskningsmidler. Forslaget til fordeling af basisforskningsmidler kan imødekomme ovennævnte behov.

Generelt om principperne for heltidsuddannelse og basisforskning

Principperne for fordeling af midler til heltidsuddannelse og basisforskning giver ledelsen såvel på universitetsniveau som fakultetsniveau et handlerum, samtidig med at hovedområdenes budgetstabilitet såvel i det enkelte budgetår som i budgetoverslagsårene er sikret.

En større del af den ledelsesmæssige prioritering af midler på universitetsniveau forventes at blive udmøntet for og over en flerårig budgetperiode, hvilket også vil bidrage til budgetsikkerhed årene imellem. En flerårig udmøntning er betinget af, at de udvalgte dele af kerneaktiviteter, som midlerne udmøntes til, reelt understøttes og eller igangsættes, og de forventede resultater nås inden for aftaleperioden, såfremt forudsætningerne herfor har været til stede. I modsat fald kan der blive tale om en anden fremadrettet refordeling af midlerne.

Finansiering af Fælles service

Det har vist sig uhensigtsmæssigt rent formidlingsmæssigt og økonomistyringsmæssigt, at FS-bidraget går til medfinansiering af såvel Fælles Service (FS) som øvrige fælles universitære aktiviteter. De faglige hovedområder har ikke eksplicit kunnet se, hvad de har bidraget til i forhold til FS og til øvrige fælles universitære aktiviteter som fx Viden for verden med mere. For at imødekomme dette problem og for eksplicit at forbedre økonomistyringen af henholdsvis FS og af de fælles universitære aktiviteter foreslås det:

- Det nuværende FS-bidrag opdeles i to bidrag – et FS-bidrag (administration, Fælles Service) og et FU-bidrag (øvrige fællesuniversitære aktiviteter).
- Bidragene fastsættes en gang årligt for det kommende budgetår og vejledende for budgetoverslagsårene.

Ændringen er udgiftsneutral på AAU-niveau og for de enkelte hovedområder.

¹ Seneste budgetårs bevilling består af en andel, som er fordelt efter en ledelsesmæssig prioritering og en andel, som er fordelt efter en matematisk model. Grundbevillingen på 90% beregnes alene på baggrund af den andel, som er tildelt efter den matematiske model

Et af indsatsområderne i Viden for verden er blandt andet hjemtagelse af tilskudsfinansierede bevillinger, hvorfor et incitament til at søge større og mere prestigefyldte bevillinger kunne være, at tilskudsfinansierede aktiviteter ikke indgår i beregningsgrundlaget for FS-bidraget og FU-bidraget. Det vil betyde, at bidragene alene beregnes i forhold til den eksterne ordinære omsætning inkl. midler fra indtægtsdækket virksomhed.

Derfor foreslås følgende:

- Tilskudsfinansierede aktiviteter udgår af beregningsgrundlaget, således at FS og FU-bidragsprocenterne alene fastsættes i forhold til og beregnes af de ordinære eksterne indtægter inkl. midler fra indtægtsdækket virksomhed opgjort to år før budgetåret.

Omlægningen vil være udgiftsneutral på universitetsniveau, men betyde en omfordeling af bidrag de faglige hovedområder imellem.

Finansiering af Campus Service (CAS)

Der foreslås principielt ingen ændringer til de nuværende interne fordelingsprincipper af CAS for så vidt angår principperne for fordelingen af bygningsbidraget mellem hovedområderne, men der foreslås følgende ændring:

- Finansieringen af alle CAS-ansatte flyttes fra den interne husleje fordelingsmodel til en finansiering via FS-bidraget.

Det vil betyde, at finansieringsgrundlaget for alle administrative og tekniske medarbejdere under FS er det samme uafhængigt af afdelingstilknytning.

Ovennævnte betyder en reduktion af bygningsbidraget og omvendt en tilsvarende forøgelse af FS-bidraget. Denne ændring vil være udgiftsneutral på AAU niveau, men vil betyde en omfordeling af bidragsstørrelser de faglige hovedområder imellem.

Indstilling:	Det indstilles, at bestyrelsen godkender rektors forslag til interne budgetprincipper gældende for budgetårene 2019, 2020 og 2021
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Økonomistyringsenheden

Fr. Bajersvej 7 F
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:

Lone Justesen

Telefon: 9940 3952

E-mail: loj@adm.aau.dk

Dato: 15. februar 2018

Sagsnr.: 2017-121-00008

Rektors forslag til budgetprincipper fra 2019

Bestyrelsen godkendte på sit møde den 23. juni 2015 universitetets interne principper for fordeling af tilskud, bevillinger og indtægter mellem hovedområderne og godkendte samtidig en model til finansiering af Fælles Service (FS). Principperne blev godkendt for perioden B2016 til og med B2018 og skal derfor eksplicit drøftes med henblik på eventuelle justeringer med virkning fra B2019.

Rektor igangsatte derfor i foråret 2017 et arbejde hermed, således at bestyrelsen i foråret 2018 kan drøfte og beslutte, efter hvilke principper universitetets finanslovsmidler fra budgetår 2019 og fremover skal fordeles mellem hovedområderne, herunder hvordan de fælles aktiviteter skal finansieres, jf. universitetslovens § 10 stk. 5 og § 5 stk. 6 i vedtægterne for Aalborg Universitet (AAU) af 23. marts 2017.

Rektor har inden sin indstilling til bestyrelsen løbende orienteret og drøftet sine ideer til principper med direktionen og hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Næstformændene for de akademiske råd har i et indledende møde med rektor i foråret 2017 haft lejlighed til at drøfte de nuværende budgetprincipper, herunder fordele og ulemper ved forskellige mulige fordelingsprincipper. Rektors endelige forslag til budgetprincipper fra B2019 har endvidere, jf. samarbejdscirkulærets § 5 stk. 2, formelt været drøftet på HSU's møde i december 2017, og de Akademiske Råd har ligeledes haft mulighed for at drøfte rektors forslag, jf. universitetslovens § 15. stk. 2.

Budgetprincipperne forventes at være gældende for perioden B2019-B2021, hvorefter der eksplicit skal tages stilling til, om budgetprincipperne fortsat skal være gældende, eller om der skal ske justeringer eller ændringer heraf.

Interne og eksterne forhold af betydning for kommende budgetprincipper

Siden vedtagelsen af de nuværende budgetprincipper gældende fra 2016 er der sket flere ændringer eksternt og internt, som har betydning for en ændring af de interne budgetprincipper. Budgetprincipperne skal samtidig kunne imødekomme de muligheder og udfordringer, som universitetet står overfor i de kommende år inden for kerneopgaverne uddannelse, forskning og vidensdeling, herunder samarbejde med det omgivende samfund. Strategien Viden for verden er blevet vedtaget og er nu under implementering, og samtidig er der besluttet flere større organisatoriske ændringer med virkning fra 1. januar 2017. Dels er Det teknisk-naturvidenskabelige Fakultet blevet opdelt i fakulteterne: Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design, og dels er AAU-Innovation blevet reorganiseret – Innovation og Forskningsstøtte - som en stabsfunktion under rektor. AAU fik en betinget positiv institutionsakkreditering i

2016, flere af uddannelserne er blevet dimensioneret og den 24. november 2017 blev der indgået en politisk aftale om en bevillingsreform for heltidsuddannelse med virkning fra 2019.

Bevillingsreformen for heltidsuddannelse medfører væsentlige ændringer i beregningen af og sammensætningen af universitetets uddannelsesbevilling for så vidt angår taxameterbevillinger (STÅ) og færdiggørelsesbevillinger (bonus), og endvidere er flere nye delposter tilføjet. Uddannelsesbevillingen vil fra 2019 generelt bestå af følgende elementer:

- Et grundtilskud.
- Et aktivitetstilskud (STÅ- taxameterbevilling).
- Et resultattilskud (beskæftigelsestilskud og bonustilskud).
- Et kvalitetstilskud (konkret aftale mellem ministerium og universitet).
- Et campus-tilskud (udbud uden for universitetsbyernes hovedcampus).
- Kompensation (fast og midlertidig).

Grundtilskuddet udgør cirka 25%, taxameterbevillingen (STÅ) cirka 67,5% og kvalitets- og resultattilskuddene cirka 7,5% af den samlede uddannelsesbevilling for heltidsuddannelse. Grundtilskuddet skal understøtte den strategiske prioritering på universiteterne, aktivitetstilskuddet skal følge uddannelsesaktiviteterne (via STÅ-taxameterbevilling) og resultattilskuddet skal styrke universiteternes fokus på tidligere færdiggørelse af bachelorer og kandidater og hurtigere overgang til beskæftigelse. Resultattilskuddet udmøntes på baggrund af universitetets samlede resultat for nyuddannedes overgang til beskæftigelse og de studerendes gennemsnitlige studietid. Kvalitetstilskuddet er på sektorniveau sammensat af de midler, som grundet manglende målopfyldelse for så vidt angår beskæftigelse og færdiggørelse ikke bliver udmøntet til universiteterne som resultattilskud. Kvalitetstilskuddet udmøntes efter politisk prioritering til konkrete indsatser og prioriterede områder. Kompensationen består af en fast og midlertidig kompensation. En fast kompensation til de institutioner, som i overgangsåret mister mere end to procent af deres uddannelsesstilskud ved overgangen til nyt bevillingssystem sammenlignet med udgangsåret. Den midlertidige kompensation udfases over en tre-årig periode og udmøntes til de institutioner, hvis samlede uddannelsesstilskud falder mellem et og to procent i overgangsåret i forhold til udgangsåret.

Regeringen ønsker med bevillingsreformen dels i højere grad at understøtte *kvalitet* i uddannelserne, herunder et øget fokus på nyuddannedes overgang til beskæftigelse og dels at understøtte *et styrket ledelsesrum* og en *løbende strategisk prioritering* på universiteterne. Bevillingsreformen og intentionerne heri vil nødvendigvis have en betydning for, hvordan AAU fremadrettet internt bør fordele finanslovsmidlerne mellem de faglige hovedområder.

Generelle overvejelser om budgetprincipper

Det primære fokus for de interne fordelingsprincipper har dels været hensynet til Aalborg Universitet som én institution, således at strategien Viden for verden, de prioriterede kerneaktiviteter og AAU's værdier understøttes og dels hensynet til AAU's placering i universitetslandskabet på længere sigt – såvel nationalt som internationalt.

Da universitetets indtægter skal fordeles mellem fem faglige og forskellige hovedområder for så vidt angår omfanget af uddannelsesaktiviteter, forskeruddannelsesaktiviteter, eksternt finansierede forskningsaktiviteter og eksperimentelle/ikke eksperimentelle forskningsområder og træk på de fælles universitære ydelser og puljer, vil der - alt andet lige – altid være forskellige interesser i, hvad der bør vægtes i en intern fordelingsmodel.

Det er derfor centralt, at en ny intern fordelingsmodel er enkel, gennemskuelig, nem at forklare og samtidig sikrer hovedområderne en vis grad af budgetstabilitet såvel i det enkelte budgetår som i budgetoverslagsårene.

Data, der er anvendes i modellen, bør som hovedregel være data, der opgøres eller tælles i andre sammenhænge. Det vil sige, at data som hovedregel ikke skal opgøres separat eller tælles anderledes alene til brug for AAU's interne fordelingsmodel. Data, der anvendes i modellen, vil kunne genfindes i officielle statistikker og vil dermed medvirke til at skabe genkendelighed omkring data og gennemsigtighed i modellen.

Selv om de enkelte indtægtstyper, fx uddannelse og forskning, fordeles efter forskellige parametre, er det vigtigt at understrege, at de enkelte hovedområder tildeles én samlet budgetramme, som hovedområdets ledelse (dekan/universitetsdirektør) skal disponere efter en intern budgetmodel under hensyn til Viden for verden, kerneaktiviteterne i øvrigt, bevillingsforudsætninger og indgåede aftaler med universitetsledelsen, således at universitetet samlet set opfylder sin formålsforpligtigelse.

Forslag til nye interne fordelingsprincipper fra B2019

I det følgende vil rektors forslag til interne fordelingsprincipper fra B2019 blive beskrevet.

Der stilles forslag om ændringer i den interne fordeling af midler til heltidsuddannelse og basisforskning og forslag til ændringer i finansieringen af Fælles Service inkl. fælles universitære aktiviteter, herunder beregningsgrundlaget samt ændringer i beregningsgrundlaget for Campus Service/ bygningsbidraget.

For uddannelse stilles der alene forslag om ændringer i heltidsuddannelse, herunder i tildelingen af taxameterindtægter for heltidsuddannelse¹ (STÅ) og færdiggørelsesbonus, jf. den eksterne bevillingsreform for heltidsuddannelse af 24.november 2017.

Der stilles ingen forslag om ændringer til fordelingen af bevillinger til Uddannelse i øvrigt, til Myndighedsbetjening og til bevillingen til Øvrige formål.

Heltidsuddannelse

For at imødekomme fælles udfordringer og prioriteringer på uddannelsesområdet har universitetsledelsen behov for eksplicit at kunne prioritere og sætte retning inden for uddannelsesområdet samtidig med, at de enkelte fakultetsledelser har behov for en vis grad af budgetsikkerhed inden for eget hovedområde. Under hensyn hertil foreslås følgende model for intern fordeling af uddannelsesmidlerne (heltidsuddannelse):

- Af budgetårets bevilling til heltidsuddannelse² fordeles 5% efter en ledelsesmæssig prioritering på universitetsniveau.
- Af budgetårets bevilling til heltidsuddannelse fordeles 20% mellem fakulteterne i forhold til deres andel af den aktivitetsbestemte bevilling i budgetåret til initiativer inden for fakulteternes eget område.
- Af budgetårets bevilling til heltidsuddannelse fordeles 75% til det hovedområde, som har genereret indtægterne³.

Ovennævnte betyder, at rektor og dekanerne vil prioritere og fordele dele af uddannelsesrammen til fælles udfordringer på universitetsniveau, mens andre dele af uddannelsesbevillingen vil blive udmøntet direkte til fakulteterne. Det skal understreges, at midlerne afsat til den ledelsesmæssige prioritering ikke må forveksles med yderligere strategimidler til finansiering af Viden for verden eller udviklingsmidler til helt nye aktiviteter i øvrigt. Det er midler, som skal anvendes til en mere prioriteret og fokuseret understøttelse og drift af kerneaktiviteterne inden for uddannelse, og som alene kan og skal tildeles de faglige hovedområder. Aktivitetsbe-

¹ Ekskl. adgangskursus, som alene udbyder adgangsgivende aktiviteter til ingeniør- og maskinmesteruddannelser og som er finansieret af Undervisningsministeriet (UVM).

² Bevillingen er ekskl. bevillingen genereret af Adgangskursus.

³ I den eksterne bevillingsreform kan alene ca. 67,5% af uddannelsesbevillingen henføres direkte til det hovedområde, som har genereret indtægten. De resterende ca. 7,5% fordeles derfor forholdsmæssigt mellem hovedområderne i forhold til deres andel af den aktivitetsbestemte bevilling (STÅ-bevilling).

villingen (STÅ-taxameterbevilling) vil blive fordelt til det hovedområde, som har genereret indtægten. Internt på universitetet vil uddannelsesbevillingen fra ministeriet dermed blive set som en samlet bevilling og ikke en række af øremærkede delbevillinger, hvilket det heller ikke er. Samtidig vil intentionerne med den eksterne bevillingsreform om blandt andet et styrket ledelsesrum og en strategisk prioritering blive imødekommet ved en intern ledelsesmæssig prioritering og intern dialog om visse af midlerne både på fakultetsniveau og universitetsniveau. Endelig vil en vis grad af budgetsikkerhed for de enkelte fakulteter fortsat være til stede via den aktivitetsbestemte bevilling.

En større del af den ledelsesmæssige prioritering af midler på universitetsniveau vil blive udmøntet for og over en flerårig budgetperiode, hvilket også vil bidrage til budgetsikkerhed årene imellem. En flerårig udmøntning er betinget af, at de aktiviteter, som midlerne udmøntes til, reelt igangsættes og understøttes, og de forventede resultater nås inden for aftaleperioden, såfremt forudsætningerne herfor har været til stede. I modsat fald kan der blive tale om en anden fremadrettet refordeling af midlerne.

Basisforskning

Under hensyn til fælles udfordringer og prioriteringer på universitetsniveau har ledelsen (rektor og dekaner) behov for direkte at kunne prioritere og dermed fordele visse dele af basisforskningsmidlerne samtidig med, at de enkelte fakultetsledelser har behov for en vis grad af budgetsikkerhed inden for eget hovedområde. Samtidig udvikler hovedområderne sig aktivitetsmæssigt i forskelligt takt, hvorfor dette også bør afspejle sig i den interne fordeling af basisforskningsmidler. For at imødekomme disse behov foreslås følgende principper for den interne fordeling af basisforskningsmidler fra B2019:

- Af budgetårets basisforskningsbevilling⁴ fordeles 5% efter en ledelsesmæssig prioritering.
- Af budgetårets basisforskningsbevilling fordeles 95% efter en matematisk model som følger:
 - Som grundbevilling tildeles 90% af seneste budgetårs basisforskningsbevilling⁵.
 - De resterende 10% fordeles efter følgende parametre og vægte opgjort to år før budgetåret:
 - Uddannelsesindtægter (taxameter heltidsuddannelse (STÅ) og taxameter deltidsuddannelse) (45%).
 - Indtægter fra ekstern forskning (20%).
 - BFI-point (25%).
 - Ph.d.-grader (10%).

I forhold til parametrene i den nuværende interne forskningsfordelingsmodel udgår færdiggørelsesbonus som element i uddannelsesparameteret, da færdiggørelsesbonus fremover vil blive erstattet af et resultattilskud, som tildeles AAU på baggrund af de studerendes gennemsnitlige studietid på institutionsniveau. jf. bevillingsreform for uddannelsesområdet af 24. november 2017. Endvidere udgår deltagerbetaling fra deltidsuddannelse som parameter, da dokumenterede omkostninger til deltidsuddannelse, som ikke dækkes af deltids-taxameteret, skal dækkes via deltagerbetalingen. I lighed med ministeriets fordelingsmodel for nye basisforskningsmidler bibeholdes taxameterindtægten fra deltidsuddannelse som parameter i den interne fordelingsmodel, så der fortsat er et incitament til at udbyde og drive deltidsuddannelser. Uddannelsesindtægter (STÅ) vedrørende Adgangskursus udgår af uddannelsesparameteret i forskningsfordelingsmodellen, idet aktiviteterne på adgangskursus er på gymnasialt niveau og finansieres af Undervisningsministeriet. Som data for parametrene anvendes data to år før budgetåret, det vil sige seneste opgjorte regnskabsdata.

Da det fortsat er højt prioriteret, at der skal være et væsentligt element af budgetsikkerhed årene imellem for de enkelte hovedområder, vil en større del af den ledelsesmæssige prioritering af midlerne blive udmøntet for og over en flerårig budgetperiode. En flerårig udmøntning er betinget af, at de aktiviteter, som midlerne

⁴ Det vil sige basisforskningsbevillingen på årets finanslov

⁵ Seneste budgetårs bevilling består af en andel, som er fordelt efter en ledelsesmæssig prioritering og en andel, som er fordelt efter en matematisk model. Grundbevillingen på 90% beregnes alene på baggrund af den andel, som er tildelt efter den matematiske model

udmøntes til, igangsættes, og de forventede resultater forventes at nås inden for aftaleperioden, såfremt forudsætningerne herfor har været til stede. I modsat fald kan der blive tale om en fremadrettet refordeling af midlerne. I lighed med midlerne til ledelsesmæssig prioritering fra uddannelsesområdet må midlerne til ledelsesmæssig prioritering fra forskningsområdet ikke forveksles med strategimidlerne til Viden for verden, men skal anvendes til understøttelse af kerneaktiviteterne inden for forskning.

Myndighedsbetjening

Der er på institutionsniveau ingen ændringer vedrørende fordelingen af Myndighedsbetjening.

Øvrige formål

Der er på institutionsniveau ingen ændringer vedrørende den interne fordeling af Øvrige formål.

Finansiering af Fælles Service

Som det vil fremgå nedenfor, foreslås der dels en opsplitning af FS-bidraget i to nye bidrag og dels et ændret beregningsgrundlag for fordelingen af bidraget (bidragene) mellem de faglige hovedområder. Det foreslås samtidig, at bidragssatserne fastsættes en gang årligt – bindende for det kommende budgetår og vejledende for budgetoverslagsårene, hvilket svarer til den praksis, der har udviklet sig de seneste år.

Opdeling af FS-bidrag

Det har vist sig u hensigtsmæssigt rent formidlingsmæssigt og økonomistyringsmæssigt, at FS-bidraget går til medfinansiering af såvel FS som øvrige fælles universitære aktiviteter. De faglige hovedområder har ikke eksplicit kunnet se, hvad de har bidraget til i forhold til Fælles Service (FS) og til øvrige fælles universitære aktiviteter som fx Viden for verden med mere. Et større mindre forbrug på fx de fælles universitære puljer har kunnet opfattes som et mindre forbrug i FS og dermed en vækst i den hos FS interne allokerede egenkapital, hvilket kan opfattes som en for høj fastsat bidragsprocent. Det er ikke hensigtsmæssigt, da der primært har været tale om periodeforskydninger for aktiviteter finansieret af de fælles puljer. Endvidere har der været en tendens til at opfatte FS-bidraget alene som et forhøjet administrationsbidrag og ikke et bidrag, hvor flere af midlerne tilbageføres til de faglige hovedområder til faglige aktiviteter, fx Viden for verden med mere.

For at imødekomme dette problem og for eksplicit at forbedre økonomistyringen af henholdsvis FS og af de fælles universitære aktiviteter foreslås det:

- Det nuværende FS-bidrag opdeles i to bidrag – et FS-bidrag (administration, Fælles Service) og et FU-bidrag (øvrige fællesuniversitære aktiviteter).
- Bidragene fastsættes en gang årligt for det kommende budgetår og vejledende for budgetoverslagsårene.

Ændringen er udgiftsneutral på AAU-niveau og for de enkelte hovedområder.

Ændret beregningsgrundlag for FS-bidragsprocent

FS-bidraget er en sammenlægning af det tidligere ADM-bidrag, AUB-bidrag, ITS-bidrag og bidrag til forskellige puljer, som tidligere blev beregnet og fordelt mellem hovedområderne efter forskellige parametre og principper. Formålet med sammenlægningen var enkelthed og gennemsækelighed, men har desværre vist sig at have utilsigtede effekter. Flere af fakulteterne har internt på fakultetet som hovedregel beskattet institutternes tilskudsfinansierede aktiviteter med hele FS-bidragsprocenten (17,9% i 2016), hvor de tidligere alene internt som hovedregel beskattede de tilskudsfinansierede aktiviteter med bidragsprocenten for administrationen (10% i 2015). Det kan betyde, at potentielle tilskudsfinansierede bevillinger ikke ansøges af institutterne eller alternativt placeres hos samarbejdspartnere, idet bidragsprocenten betragtes som en for stor og ikke acceptabel omkostning for det givne institut og forskningsgruppe, til trods for at det kunne være fagligt relevant at hjemtage bevillingen. Et af indsatsområderne i Viden for verden er blandt andet hjemtagelse af tilskudsfinansierede bevillinger, hvorfor et incitament til at søge større og mere prestigefyldte bevillinger

kunne være, at tilskudsfinansierede aktiviteter ikke indgår i beregningsgrundlaget for FS-bidraget og FU-bidraget. Det vil betyde, at bidragene alene beregnes i forhold til den eksterne ordinære omsætning inkl. indtægtsdækket virksomhed to år før budgetåret.

Det skal derfor foreslås følgende:

- Tilskudsfinansierede aktiviteter⁶ udgår af beregningsgrundlaget, således af FS og FU-bidragssprocenterne alene fastsættes i forhold til og beregnes af de ordinære eksterne indtægter inkl. midler fra indtægtsdækket virksomhed⁷.

Omlægningen vil være udgiftsneutral på universitetsniveau, men betyde en omfordeling af bidrag de faglige hovedområder imellem.

Finansiering af Campus Service (CAS) - huslejefordelingsmodel

Der foreslås principielt ingen ændringer til de nuværende interne fordelingsprincipper af CAS for så vidt angår principperne for fordelingen af bygningsbidraget mellem hovedområderne, men der foretages følgende ændring:

- Finansieringen af alle CAS-ansatte flyttes fra den interne huslejefordelingsmodel til en finansiering via FS-bidraget.

Denne finansiering omfatter både løn-, følge-, og huslejeomkostninger, hvoraf løn- og følgeomkostninger vil blive fratrukket de samlede bygningsomkostninger og tillagt FS's omkostninger, mens huslejeomkostningerne vil blive fuldt ud allokeret til FS i huslejefordelingsmodellen. Der vil dermed alt andet lige ske en samlet reduktion i bygningsbidraget og omvendt en tilsvarende forøgelse af FS-bidraget. Denne ændring vil være udgiftsneutral på AAU niveau, men vil betyde en omfordeling af bidragsstørrelser de faglige hovedområder imellem.

Kort opsamling

I dette notat er forslagene til ændringer i de interne budgetprincipper med virkning fra B2019 beskrevet.

I tabellen nedenfor er en oversigt over *niveauet af de samlede konsekvenser* af såvel den eksterne bevillingsreform⁸ som de interne ændringsforslag i forhold til det nuværende eksterne bevillingssystem og de nuværende interne budgetprincipper. Beregningerne indeholder de gensidige påvirkninger og indbyrdes sammenhænge af de enkelte ændringsforslag og viser dermed de samlede konsekvenser. Tabellen er opdelt på hovedområdeniveau. Det skal understreges, at beregningerne illustrerer *niveauet* af ændringer, og dermed *ikke* er et udtryk for den konkrete faktuelle indtægtsramme, herunder bidragsramme, som vil være gældende i B2019-B2021. Her vil der ske en genberegning for det aktuelle budgetår efter de på det tidspunkt aktuelle data, fx forslaget til finanslov for 2019 og opdaterede data i øvrigt.

I tabellen ses, at AAU i fx B2019 forventes at have ca. 11,9 mio. kroner mindre til rådighed i eksterne indtægter grundet den nye eksterne bevillingsreform og samtidig forventes at have ca. 8,5 mio. kroner mindre i driftsomkostninger som følge af udlicitering af rengøringen, hvilket alt andet lige betyder et mindre bygnings-

⁶ Tilskudsfinansierede forskningsaktiviteter (UK95) og andre tilskudsfinansierede aktiviteter (UK97).

⁷ Ordinære indtægter (UK10) og indtægtsdækket virksomhed (UK90).

⁸ Beregningerne vedr. den eksterne bevillingsreform tager udgangspunkt i ministeriets opdaterede faktaark af 13. juni 2017 fra udkastet til ny bevillingsreform af maj 2017. Da AAU's samlede forventede uddannelses-tilskud for B2019 efter godkendt bevillingsreform af 24. november 2017 forventes at være på samme niveau, jf. ministeriets faktaark af 24. november 2017, som maj-udkastet, er der ikke foretaget genberegninger. Det er niveauet og ikke de konkrete talstørrelser, som er interessante, idet ministeriet i forbindelse med forslaget til finanslov for 2019 vil foretage en genberegning i forhold til de på det tidspunkt aktuelle data.

bidrag. Netto er der dermed grundet såvel de eksterne som interne ændringer ca. 3,4 mio. kroner mindre til rådighed for AAU i B2019.

I B2019 vil rektor og direktion skulle prioritere en fordeling af ca. 98,1 mio. kroner blandt de faglige hovedområder.

I B2019 har fx ENG – før den ovennævnte ledelsesmæssige prioritering af ca. 98,1 mio. kroner – ca. 30,2 mio. kroner mindre i eksterne indtægter, men skal samtidig betale ca. 15,6 mio. kroner mindre i bygningsbidrag, ca. 16,7 mio. kroner mindre samlet i FS- og FU-bidrag og får ca. 37,1 mindre i netto-bidrag fra implementeringspuljen. Før den ledelsesmæssige fordeling af midler blandt de faglige hovedområder har ENG således i B2019 netto ca. 35,0 mio. kroner mindre til rådighed grundet de eksterne og interne ændringer.

For HUM vil der i B2019 – før den ledelsesmæssige prioritering af midler på ca. 98,1 mio. kroner – være ca. 23,5 mio. kroner mindre til rådighed i eksterne indtægter, og samtidig vil HUM skulle betale ca. 6,7 mio. kroner mindre i bygningsbidrag og ca. 11,6 mio. kroner mere i samlet FS- og FU-bidrag. Før den ledelsesmæssige fordeling af midler blandt de faglige hovedområder har HUM således netto ca. 28,4 mio. kroner mindre til rådighed grundet de eksterne og interne ændringer.

På ovennævnte måde skal tabellen nedenfor læses. Beløb er angivet i hele 1.000 kroner og er i 2017 prisniveau:

Oversigt over samlede ændringer mellem forslag til nye budgetprincipper og nuværende budgetprincipper (eksternt og internt):

Ændringer for ledelsesmæssig prioritering	Sum af ændringer i alt + mere i alt netto, - mindre i alt netto		Eksterne indtægter + mere i indtægt, - mindre i indtægt		Direkte driftsomkostninger + færre driftsomkst., - flere driftsomkst.		Bygningsbidrag + mindre i bidrag, - mere i bidrag		FS og FU-bidrag + mindre i bidrag, - mere i bidrag		Implementeringspulje (netto)** + overfører mindre, - modtager mindre		Sum af bidragsændringer**** + mindre i bidrag, - mere i bidrag					
	B2019	B2020	B2021	B2019	B2020	B2021	B2019	B2020	B2021	B2019	B2020	B2021	B2019	B2020	B2021			
ENG	-35.039	-38.150	-57.895	-30.219	-30.330	-53.119	15.569	15.569	15.569	16.739	16.376	18.791	-37.127	-39.764	-39.136	-4.819	-7.820	-4.776
HUM	-28.386	-30.633	-38.495	-23.532	-25.955	-38.956	6.701	6.701	6.701	-11.555	-11.379	-6.240	0	0	0	-4.854	-4.678	461
SAMF	-27.543	-28.445	-37.450	-20.010	-20.979	-33.785	6.679	6.679	6.679	-14.211	-14.145	-10.344	0	0	0	-7.532	-7.466	-3.665
SUND	-6.933	-5.792	-10.254	-12.226	-11.611	-18.941	4.223	4.223	4.223	1.069	1.597	4.464	0	0	0	5.292	5.820	8.687
TECH	-3.599	-4.525	-17.489	-45.062	-48.219	-70.443	15.579	15.579	15.579	-11.243	-11.649	-1.761	37.127	39.764	39.136	41.463	43.694	52.954
FÆLLES	0	0	0	21.037	21.037	21.037	-44.589	-44.589	-44.589	19.201	19.201	19.201	0	0	0	23.551	23.551	23.551
CAS	0	0	0	0	0	0	53.101	53.101	53.101	0	0	0	0	0	0	-53.101	-53.101	-53.101
Ledelse	98.119	98.231	98.220	98.119	98.231	98.220	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Øvrige formål*	0	0	72.342	0	0	72.342	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FS/FU-bidrag**	0	0	-24.111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAU	-3.381	-9.314	-15.133	-11.893	-17.827	-23.645	8.512	8.512	8.512	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Øvrige formål fordeles på baggrund af den eksterne omsætning to år før budgetåret. Kan derfor ikke fordeles i B2021 for midlerne i den ledelsesmæssige pulje er fordelt for B2019.

** FS/FU-bidraget beregnes på baggrund af den eksterne omsætning to år før budgetåret. Kan derfor ikke fordeles i B2021 mellem hovedområderne, før midlerne i den ledelsesmæssige pulje for B2019 er fordelt.

*** Implementeringspuljen følger bort i 2019

**** Summen af betaling af bidrag og modtagelse af bidrag vil altid gå i nul på AAU-niveau.

Orientering om implementering

Men henblik på at fakulteterne skal have tid til at omstille sig til de nye modeller, forventes det, at ledelsesmidlerne (de 2 x 5%) som et led i implementeringen i B2019 som udgangspunkt bliver fordelt mellem fakulteterne i forhold til aktivitetsparametrene. Ledelsesmidlerne vil være øremærket til konkrete målsætninger inden for på forhånd definerede temaer. Rektor og den relevante dekan aftaler på baggrund af oplæg fra dekanen, hvordan midlerne konkret udmøntes for at opnå målsætningen inden for temaet og det relevante fakultet, og der aftales samtidig en opfølgning herpå.

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 5
Bilag: A



AALBORG UNIVERSITET

Punkt: Orientering
Type: Kan frit distribueres

Rektorsekretariatet

Sagsbehandler:
Vibeke Pedersbæk

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

AAU benchmark med sektoren

Bilag: Ingen

Sagsfremstilling: Rektor holder et oplæg om AAU benchmark med sektoren.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.



Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Godkendelse af vedtægt

Bilag:	B) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet med bemærkninger C) Forslag til vedtægt for Aalborg Universitet uden bemærkninger
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sagsfremstilling: Bestyrelsen valgte på sit møde den 18. december 2017 at udskyde behandlingen af dele af forslag til vedtægt for Aalborg Universitet. Beslutningen blev truffet efter anbefaling fra bestyrelsens formand, der i dagene op til mødet havde været i dialog med departementschef Agnete Gersing og direktør for Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU), Nikolaj Veje om forskellige uklarheder i lovgrundlaget (Bedre rammer for ledelse) vedr. nedsættelse af indstillings- og udpegningsorganer. Som følge heraf blev et punkt om yderligere krav til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer end de lovbestemte samt forslaget afsnit om nedsættelse af repræsentantskab også udsat.

§§ 9-22: Eksterne medlemmer, udpegnings- og indstillingsorgan

Efter bestyrelsesmødet blev der den 12. januar 2018 afholdt møde mellem SIU og universitetet for at søge uklarhederne i lovgrundlaget oplyst. Styrelsen deltog ved direktør for SIU, Nikolaj Veje, kontorchef Bente Olsen og chefkonsulent Gertie Lund, mens universitetet var repræsenteret af rektor Per Michael Johansen, prorektor Inger Askehave, direktør Antonino Castrone, sekretariatschef for Rektorsekretariatet Ulla Gjølring og specialkonsulent Signe Hernvig.

Forslag til vedtægt §§ 9-22 vedr. eksterne medlemmer af bestyrelsen, herunder nedsættelse af indstillings- og udpegningsorgan, er rettet til i overensstemmelse med det oplyste på mødet den 12. januar og er den 15. februar 2018 forhåndsgodkendt af SIU. Detaljerede bemærkninger til de enkelte bestemmelser fremgår af vedtægt med bemærkninger (bilag B). De elementer, der skal drøftes og godkendes, er markeret med **gul**.

Repræsentantskab:

Bestyrelsen har gennem 2017 haft drøftelser om etablering af et repræsentantskab for AAU. Et blandt flere formål med repræsentantskabet var, at man herfra kunne rekruttere medlemmer til indstillings- og udpegningsorgan. På mødet i SIU den 12. januar 2018 blev det klart, at styrelsen ikke ville give yderligere dispensation til forlængelse af eksterne bestyrelsesmedlemmer, hvis mandat udløber i sommeren 2018. SIU anbefalede derfor i første omgang at glemme tanken om etablering af et repræsentantskab, da det umuligt kunne nås, og i stedet rekruttere direkte til udpegningsorganet. På denne baggrund er bestemmelserne vedr. nedsættelse af AAU Repræsentantskab efter drøftelse med bestyrelsens formandskab udtaget af forslag til vedtægt.

§§ 1-8 og 23-104:

Bestyrelsen godkendte på sit møde den 18. december 2017 forslag til vedtægt for Aalborg Universitet §§ 1-8 og 23-104 (daværende forslags §§ 23-93 og 99-109). De godkendte bestemmelser blev den 16. januar 2018 sendt til SIU til godkendelse. SIU's bemærkninger førte til mindre sproglige ændringer og præciseringer. Samtidig er der sket øvrige mindre sproglige tilretninger. Med disse ændringer er vedtægtens §§1-8 og 23-104 den 15. februar



2018 godkendt af SIU. Ændringerne fremgår af bilag B. Begrundelser for og noter til ændringerne samt selve ændringerne er markeret med grøn.

Indstilling:

Det indstilles, at bestyrelsen:

- godkender §§ 9-22 i bilag B og
 - tager de sproglige ændringer og præciseringer i §§ 1-8 og 23-104 til efterretning.
-

Oversigt over ændringer i vedtægt for AAU

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 6
Bilag: B



AALBORG UNIVERSITET

Dato: 02-03-2018

Sagsnr.: 2017-002-00003

Historik:

Ny vedtægt §§ 1-8 og 23-104 er godkendt af Aalborg Universitets bestyrelse den 18. december 2017.

Tilrettet på baggrund af møde i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) den 12. januar 2018 og indsendt den 16. januar 2018 til SIU til godkendelse.

Den 23. januar 2018 modtaget retur med SIU's bemærkninger ved chefkonsulent Gertie Lund (GL)

Efterfølgende er §§ 9-22 indsat i dokumentet, og den samlede vedtægt inkl. universitetets svar til GL's bemærkninger er den 8. februar 2018 indsendt til SIU til godkendelse (§§ 1-8 og 23-104) og forhåndsgodkendelse (§§ 9-22).

Den 15. februar 2018 er den samlede vedtægt modtager retur fra SIU med godkendelse af §§ 1-8 og 23-104 og forhåndsgodkendelse af §§ 9-22.

Elementer, der skal drøftes og godkendes

Elementer, der er godkendt af bestyrelsen og SIU og hvor enkelte ændringer skal tages til efterretning



NB: Kursiveret tekst er afskrift (eller tilnærmelsesvis afskrift) af universitetsloven og det vedtagne lovforslag (Bedre rammer for ledelse).

I medfør af lov om universiteter (universitetsloven), jf. lovbekg. nr. 261 af 18.3.2015 med senere ændringer, fastsættes:

Nugældende vedtægt	Ny vedtægt (§§ 1-8 og 23-104 godkendt af SIU. §§ 9-22 forhåndsgodkendt af SIU)	Begrundelse for og noter til ændring
<p>§ 2, stk. 1. Aalborg Universitet har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret videregående uddannelse indtil højeste internationale niveau. Universitetet kan med grundlag i sin forskning udføre opgaver for en minister efter aftale med denne.</p> <p>§ 2, stk. 2. Aalborg Universitet skal ud fra et globalt perspektiv og inden for universitetets fagområder samarbejde nationalt og internationalt og gennem sine uddannelser og forskning tilvejebringe og formidle ny viden og skabe resultater, der kan fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central videns- og kulturbærende institution udveksle viden med og bidrage til kompetenceudviklingen i det omgivende samfund og medvirke til at fremme en fri og saglig offentlig debat.</p> <p>§ 2, stk. 3. Aalborg Universitet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed</p>	<p>Kapitel 1. Formål</p> <p><i>§ 1 Aalborg Universitet har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder. Universitetet skal sikre et ligeværdigt samspil mellem forskning, uddannelse og videnssamarbejde, foretage en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af sine forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder og udbrede kendskab til videnskabens metoder og resultater. Uddannelserne er baseret i universitetets model for problembaseret læring.</i></p> <p><i>Stk. 2 Aalborg Universitet har forskningsfrihed. Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed og om videnskabsetikken.</i></p> <p><i>Stk. 3 Aalborg Universitet skal samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til udvikling af det internationale samarbejde. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater</i></p>	



<p>og sikre høj videnskabetisk standard og skal til- lige formidle kendskabet til videnskabens meto- der og resultater samt tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.</p>	<p><i>skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og ud- vikling i samfundet. Universitetet skal som cen- tral viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende sam- fund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.</i></p>	
	<p>Organisation</p>	
<p>§ 19, stk. 1. Aalborg Universitets forskning, un- dervisning og uddannelse organiseres i fakulte- ter, institutter, skoler og studienævn samt ph.d.- skoler og ph.d.-udvalg. Retningslinjer og rammer for universitetets organisation fastlægges af be- styrelsen efter indstilling fra rektor.</p> <p>§ 19, stk. 4. Studienævn for fagligt beslægtede uddannelser organiseres i skoler, som godken- des af rektor efter indstilling fra dekanen. Hver skole ledes af en studieleder.</p>	<p>§ 2 Aalborg Universitets forskning og uddan- nelse organiseres i fakulteter, ph.d.-skoler, insti- tutter og skoler. Retningslinjer og rammer for universitetets organisation fastlægges af besty- relsen efter indstilling fra rektor.</p> <p>Stk. 2 En skole er et fagfællesskab, der består af et eller flere studienævn med fagligt beslæg- tede uddannelser.</p>	<p>Stk. 2 SIU (12. februar 2018) har bedt om, at definitio- nen af skoler bliver præciseret.</p> <p>Stk. 2 er derfor ændret fra: Studienævn for fagligt beslægtede uddannelser organiseres i skoler.</p> <p>Til: En skole er et fagfællesskab, der består af et el- ler flere studienævn med fagligt beslægtede ud- dannelser</p>
	<p>Kapitel 2. Bestyrelsen</p>	



<p>§ 5, stk. 1. Bestyrelsen er øverste myndighed for universitetet. Bestyrelsen varetager universitetets interesser som uddannelses- og forskningsinstitution og fastlægger retningslinjer for dets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling.</p> <p>§ 5, stk. 2. Bestyrelsen er over for ministeren ansvarlig for universitetets virksomhed, herunder forvaltningen af universitetets samlede ressourcer, og indgår en udviklingskontrakt med ministeren om universitetets virksomhed med mål for de aktiviteter og indsatser, der tillægges særlig vægt.</p>	<p>§ 3 Bestyrelsen er øverste myndighed for universitetet og har ansvaret for den overordnede og strategiske ledelse af universitetet. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at universitetet bedriver forskning og giver forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder m.v. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at universitetets forskning og uddannelser udvikles løbende. Bestyrelsen skal forvalte universitetets midler effektivt og til størst mulig gavn for samfundet.</p>	
<p>§ 4, stk. 2. Der tilstræbes den størst mulige åbenhed om bestyrelsens virke. Bestyrelsens møder og materiale hertil er således offentlige, medmindre det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt, herunder især af hensyn til enkeltpersoner eller kontraktforhandlinger, findes nødvendigt at behandle en sag for lukkede døre eller undtage materialet fra offentligheden. Øvrige bestemmelser herom fastsættes i bestyrelsens forretningsorden.</p>	<p>§ 4 Der tilstræbes den størst mulige åbenhed om bestyrelsens virke. Bestyrelsens møder og materiale hertil er således offentlige, medmindre det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt, bl.a. af hensyn til enkeltpersoner eller kontraktforhandlinger, findes nødvendigt at behandle en sag for lukkede døre eller undtage materialet fra offentligheden.</p>	
<p>§ 5, stk. 3. Bestyrelsen indgår en rammeaftale om varetagelse af myndighedsopgaver med relevante ministerier.</p> <p>§ 5, stk. 4. Bestyrelsen ansætter rektor, prorektor(er) samt universitetsdirektør, jf. kapitel 3.</p>	<p>§ 5 Bestyrelsen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at fastlægge universitetets organisation efter indstilling fra rektor 2) at indgå en strategisk rammekontrakt 	



<p>§ 5, stk. 5. Bestyrelsen lægger rammerne for samspillet mellem bestyrelsen og rektor. Rektor stiller administrativ bistand til rådighed for bestyrelsen.</p> <p>§ 5, stk. 6. Bestyrelsen godkender efter indstilling fra rektor universitetets budget, herunder fordeling af de samlede ressourcer og principperne herfor, og underskriver årsregnskabet.</p> <p>§ 5, stk. 7. Bestyrelsesformanden disponerer over fast ejendom sammen med et medlem af bestyrelsen. Bestyrelsen godkender dispositioner om køb, salg og belåning af fast ejendom.</p> <p>§ 5, stk. 8. Bestyrelsen sikrer, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger.</p> <p>§ 19, stk. 2. Fakulteter og institutter oprettes og nedlægges af bestyrelsen.</p>	<p><i>med ministeren</i></p> <p>3) <i>at ansætte rektor, jf. § 31</i></p> <p>4) <i>ansætte prorektor(er) og universitetsdirektør efter indstilling fra rektor</i></p> <p>5) <i>at lægge rammerne for samspillet mellem bestyrelsen og rektor</i></p> <p>6) <i>at godkende universitetets overordnede strategi og mål efter indstilling fra rektor</i></p> <p>7) <i>at oprette og nedlægge fakulteter</i></p> <p>8) <i>at godkende universitetets budget og overordnede budgetprincipper efter indstilling fra rektor og at underskrive årsregnskabet</i></p> <p>9) <i>at fastsætte regler om valg af interne medlemmer til bestyrelsen efter indstilling fra rektor</i></p> <p>10) <i>at sikre, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger</i></p> <p><i>Stk. 2. Bestyrelsesformanden disponerer over fast ejendom sammen med et medlem af bestyrelsen. Bestyrelsen kan til rektor delegere kompetencen til at indgå aftaler om lejemål og frem-</i></p>	<p>Nr. 9 SIU (12. februar 2018) har ønsket, at der foretages en præcisering, og der er derfor indsat følgende "af interne medlemmer" i stedet for " af bestyrelsesmedlemmer".</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	leje.	
§ 4, stk. 3. Bestyrelsen fastsætter i øvrigt sin egen forretningsorden.	§ 6 Bestyrelsen fastsætter sin egen forretningsorden.	
§ 3, stk. 1. Bestyrelsen sammensættes af 11 medlemmer, hvoraf 6 (eksterne) medlemmer udpeges i overensstemmelse med stk. 3-6, og 5 (interne) medlemmer vælges i overensstemmelse med bestemmelserne i stk. 2 og kapitel 5.	<p>§ 7 Bestyrelsen sammensættes af 6 eksterne og 5 interne medlemmer.</p> <p><i>Stk. 2 Medlemmerne skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, videnformidling, videnudveksling og myndighedsbetjening med henblik på at kunne varetage den overordnede og strategiske ledelse af universitetet.</i></p>	<p>I forbindelse med høring i organisationen er der fremkommet forslag om, at der i vedtægten bør indskrives krav om, at bestyrelsesmedlemmerne skal have indsigt i PBL og ledelse af videnorganisationer. Viden om PBL i bestyrelsen vil altid være til stede via de interne VIP.</p> <p>Bestyrelsen udsatte på møde den 18. december 2017 drøftelsen af, hvorvidt man ønsker yderligere krav til den samlede bestyrelse/de enkelte bestyrelsesmedlemmer end dem, der er angivet i universitetslovens § 12, stk. 2 og 3, hvorfor der nu skal tages stilling til spørgsmålet.</p> <p>SIU (12. februar 2018) har ønsket, at der foretages en præcisering, og der er derfor indsat følgende "med henblik på at kunne varetage den overordnede og strategiske ledelse af universitetet"</p>
	Bestyrelsens interne medlemmer	
§ 3, stk. 2. De interne medlemmer vælges henholdsvis af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, af og blandt det teknisk-administrative personale samt af og blandt de studerende i forholdet 2:1:2. Be-	<p>§ 8 De interne bestyrelsesmedlemmer vælges således:</p> <p>1) 2 medlemmer af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte</p>	



<p>styrelsen kan forud for udskrivning af valg beslutte, at der ikke kan vælges mere end en repræsentant for det videnskabelige personale fra hvert fakultet, i hvilken forbindelse to eller flere fakulteter efter bestyrelsens nærmere bestemmelse kan anses for værende samme fakultet. Medlemmerne vælges for en periode på 4 år, dog således at repræsentanter for de studerende har en valgperiode på 2 år med forskudt valg. Genvalg kan finde sted. Bestyrelsen kan, jf. kapitel 5, fastsætte nærmere regler om supplerings.</p> <p>§ 3, stk. 3, sidst pkt. Bestyrelsesmedlemmerne må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser.</p>	<p>ph.d.-studerende</p> <p>2) 2 medlemmer af og blandt de studerende</p> <p>3) 1 medlem af og blandt det teknisk-administrative personale.</p> <p><i>Stk. 2</i> Medlemmer valgt af og blandt universitetets personale vælges for 4 år med mulighed for genvalg. Medlemmer valgt af og blandt de studerende vælges for 2 år med forskudt valg og med mulighed for genvalg.</p> <p><i>Stk. 3</i> De interne medlemmer skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser og skal bringe de videnskabelige medarbejders, de teknisk-administrative medarbejders og de studerendes perspektiv ind i bestyrelsens opgavevaretagelse, jf. § 3.</p>	
	<p>Bestyrelsens eksterne medlemmer</p>	
<p>§ 3, stk. 3. Det sikres desuden, at de eksterne medlemmer kommer fra forskellige sektorer, at der i bestyrelsen er en afbalanceret repræsentation i forhold til dels regionale og nationale aktiviteter og dels køn, samt at udenlandsk forsknings- og uddannelseserfaring er repræsenteret i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmerne må ikke repræsentere</p>	<p>§ 9 De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab. De må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser, jf. Error! Reference source not found..</p> <p>Stk. 2 De eksterne medlemmers kompetencer skal tilsammen afspejle universitetets opgaver. De eksterne medlemmer skal tilsammen have</p>	<p>Stk. 1. 1. pkt. foreslås tilføjet, jf. universitetsloven.</p> <p>Stk. 2. Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse). 3. punktum er tilføjet efter møde i SIU den 12. januar 2018.</p>



<p>særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser.</p>	<p><i>indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber. De eksterne medlemmer skal have en kandidatuddannelse eller en uddannelse på tilsvarende niveau, og mindst ét af de eksterne medlemmer skal have erfaring som anerkendt forsker.</i></p> <p><i>Stk. 3 Der skal blandt de eksterne medlemmer være en afbalanceret repræsentation i forhold til den offentlige og den private sektor, det regionale og det nationale.</i></p>	<p><i>Stk. 3. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed. Ordene "offentlige" og "private" er tilføjet for yderligere præcisering efter dialog med SIU december 2017.</i></p>
	<p><i>§ 10 Bestyrelsesformanden skal opfylde kompetencekravene til eksterne medlemmer af bestyrelsen og skal herudover have strategisk ledelseserfaring fra en stor virksomhed eller organisation samt væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.</i></p>	<p>Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p>
<p>§ 3, stk. 5. De eksterne medlemmer udpeges for en periode på 4 år. Der kan ske genudpegning, dog kan ingen være medlem af bestyrelsen i mere end 8 år.</p>	<p><i>§ 11 De eksterne medlemmer og bestyrelsesformanden udpeges for en periode på 4 år og kan genudpeges én gang.</i></p>	<p><i>Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</i></p>
<p>§ 3, stk. 5. Udtræder et medlem, før vedkommendes funktionsperiode udløber, udpeges et nyt medlem for den resterende periode, jf. proceduren i stk. 4 og 5.</p>	<p><i>§ 12 Udtræder et medlem, herunder bestyrelsesformanden, før vedkommendes funktionsperiode udløber, udpeges et nyt medlem for en periode på 4 år og efter reglerne om udpegning af nye medlemmer.</i></p>	<p><i>Bestemmelsen er rettet til efter dialog med SIU december 2017, så den opfylder ny lov § 12, stk. 3 og forudsætningerne i forarbejderne jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse), så et nyt medlem, herunder bestyrelsesformanden, ikke udpeges for den resterende periode</i></p>



		men for en 4 årig periode med mulighed for genudpegning.
	<i>Udpegningsorgan</i>	
	§ 13 Der nedsættes et udpegningsorgan, der udpeger bestyrelsesformanden, jf. dog § 20, stk. 3, og de øvrige eksterne medlemmer på baggrund af indstillinger fra indstillingsorganet.	Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).
§ 3, stk. 6. Udpegningsorganet nedsættes med i alt tre medlemmer. Ud over formanden for universitetets bestyrelse består organet af to medlemmer udpeget af bestyrelserne for henholdsvis the European Consortium of Innovative Universities og universitetets alumneforening. Udpegningen sker for en funktionsperiode på 4 år, med mulighed for genudpegning i yderligere 4 år. Ansatte og studerende ved universitetet kan hverken udpeges som eller deltage i udpegningen af medlemmer af organet.	§ 14 Udpegningsorganet sammensættes af: 1) 5 medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv., der udpeges af rektor efter åbent opslag 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem, der ikke er bestyrelsesformanden, og som udpeges af bestyrelsen 3) 1 repræsentant for de ansatte udpeget af og blandt medlemmer, der repræsenterer det valgte videnskabelige personale, i et af de akademiske råd efter tur. Turnussen for de akademiske råd følger den alfabetiske rækkefølge for fakulteterne, som er følgende: Det Humanistiske Fakultet, Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekni-	Nr. 1 er efter mødet i SIU den 12. januar 2018 omformuleret således, at slutningen "udpeges af og blandt medlemmerne af AAU Repræsentantskab" er erstattet af "udpeges af rektor efter åbent opslag." Nr. 2 er tilføjet "som udpeges af bestyrelsen" efter dialog med SIU december 2017. Nr. 3 er formuleret således, at medlemmet kun kan vælges blandt de VIP-ansatte. Formulering er for størsteparten foreslået af SIU december 2017. Afgørende er, at hverken rektor eller en anden leder skal kunne vælges. Efter forelæggelse for SIU december 2017 er tilføjet, at repræsentanten skal findes blandt de "valgte" VIP, og at repræsentanten ikke samtidig kan have sæde i bestyrelsen. Bestemmelsens 1. og 3. punktum har i nuværende formulering primo februar 2018 været i høring blandt formændene for de akademiske råd.



	<p>ske Fakultet for IT og Design. Repræsenteren kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen</p> <p>4) 1 repræsenter for de studerende udpeget af og blandt studenterrepræsenterne i Studiemiljørådet. Repræsenteren kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen.</p> <p>Stk. 2 Medlemmerne fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv. jf. stk. 1, nr. 1, udpeges i deres personlige egenkab, skal have indsigt i universitetets opgaver og skal tilsammen leve op til samme kompetencekrav, som stilles til de eksterne medlemmer af bestyrelsen, jf. § 9, stk. 2. Medlemmerne må ikke være medlemmer af universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.</p> <p>Stk. 3 Medlemmer jf. stk. 1, nr. 1-2 udpeges for 4 år med mulighed for genudpegning én gang.</p> <p>Stk. 4 Medlemmet jf. stk. 1, nr. 3 udpeges for en periode for 2 år af et af de akademiske råd jf. stk. 1, nr. 3, 2 pkt. uden mulighed for genudpegning. Udtræder et medlem i utide, vælger det akademiske råd et nyt medlem for den resterende periode.</p> <p>Stk. 5 Medlemmet jf. nr. 4 udpeges for 2 år</p>	<p>2. punktum: SIU (12. februar 2018 og den 14. februar 2018) har angivet, at når repræsenteren skal vælges af og blandt de enkelte akademiske råd på tur, skal rækkefølgen fremgå af vedtægten, herunder opstilling af fakulteterne ved navns nævnelser. Dette er derfor indskrevet i bestemmelsen.</p> <p>Nr. 4 Bestemmelsen er omformuleret siden forelæggelse for SIU december 2017 således, at repræsenteren for de studerende ikke per se er næstformanden for Studiemiljørådet men i stedet "udpeget af og blandt studenterrepræsenterne i Studiemiljørådet". Dette sikrer, at der ikke er sammenfald på posterne som studenterrepræsenter i hhv. bestyrelse og udpegningsorgan.</p> <p>Bestemmelsen har i nuværende formulering været i høring blandt de studerende i Studiemiljørådet og bestyrelsen.</p> <p>Stk. 2 Har efter møde i SIU 12. januar 2018 fået tilføjelsen "udpeges i deres personlige egenkab, skal have indsigt i universitetets opgaver og", ligesom henvisningen til AAU Repræsenterenskab er fjernet.</p> <p>SIU (12. februar 2018) har bedt om, at få indskrevet en præcisering af, at medlemmerne af udpegningsorganet ikke må være medlemmer af universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>med mulighed for genudpegning én gang.</p> <p><i>Stk. 6 Medlemmer af udpegningsorganet kan ikke udpeges som medlemmer af indstillingsorganet.</i></p>	<p>Der er desuden indsat "jf. stk. 1, nr. 1"</p> <p>Stk. 3 Omfatter siden forelæggelse for SIU i december 2017 nu kun medlemmer jf. nr. 1-2. Bestemmelsen var formuleret, så det fremgik, at "medlemmerne jf. nr. 1-2 udpeges for max. 4 år". Det sikredes herved, at medlemmer der udpeges forskudt af deres øvrige mandat/valgperiode, kan udpeges for den resterende mandat/valgperiode.</p> <p>SIU (12. februar 2018) har efterfølgende anført, at udpegningsperioden eller perioderne skal foldes helt ud, hvis vi ønsker mulighed for genudpegning, og udpegningsperioden kan derfor ikke være angivet med et maksimum. På den baggrund slettes "max".</p> <p>Der er desuden indsat "stk. 1".</p> <p>Stk. 4 Medlemmet jf. nr. 3 er siden forelæggelse for SIU i december 2017 udskilt fra stk. 3 pga. selvstændig udpegningsperiode på 2 år og beskrivelse af, at udpegningsretten går på skift mellem de akademiske råd. 2-årige perioder er valgt for at sikre både hensynet til kontinuitet og hensynet til forholdsvis jævnlig skifte af, hvilket akademisk råd, der har mandatet.</p> <p>SIU (12. februar 2018) har tilkendegivet at "efter tur" er for upræcist.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		<p>Rektorsekretariatet har derfor slettet "efter tur". Se § 14, stk. 1, nr. 3 og bemærkning hertil. Der er desuden indsat "stk. 1" og "jf. stk. 1, nr. 3, 2 pkt."</p> <p>Stk. 5 er siden seneste forelæggelse for SIU i december 2017 udskilt fra stk. 3 pga. selvstændig udpegningsperiode på max. 2 år (svarer til valgperioden for studerende i de akademiske råd, hvorfra studenterrepræsentanterne i Studiemiljørådet er udpeget) SIU (12. februar 2018) har angivet at, udpegningsperioden eller perioderne skal foldes helt ud, hvis vi ønsker mulighed for genudpegningsperiode. På den baggrund slettes "max."</p> <p>Stk. 6 svarer til det i december 2017 forelagte stk. 4.</p>
	<p>§ 15 Udpegningsorganet vælger en formand blandt medlemmerne jf. § 14, stk. 1, nr. 1.</p> <p>Stk. 2 Formanden skal have erfaring med ledelse og bred indsigt i samfundsmæssige forhold.</p> <p>Stk. 3 Formandens stemme er afgørende i tilfælde af stemmelighed i udpegningsorganet.</p>	<p>Stk. 1 siden forelæggelse for SIU i december 2017 er henvisningen til AAU Repræsentantskab skrevet ud og erstattet med en henvisning til medlemmerne fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p>



	Indstillingsorgan	
§ 3, stk. 4. Indstillinger om udpegning af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer afgives af bestyrelsen som indstillingsorgan.	§ 16 Der nedsættes et indstillingsorgan, der indstiller bestyrelsesformanden og de øvrige eksterne medlemmer af bestyrelsen til udpegningsorganet.	Efter forelæggelse for SIU december 2017 er ordet "øvrige" tilføjet til bestemmelsen.
	<p>§ 17 Indstillingsorganet sammensættes af:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bestyrelsesformanden, der er formand for indstillingsorganet, jf. dog § 18 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem udpeget af bestyrelsen 3) 1 internt bestyrelsesmedlem udpeget af bestyrelsen 4) 1 repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet udpeget af ministeriet. 	<p>Nr. 4 Efter forelæggelse for SIU december 2017 er tilføjet "udpeget af ministeriet".</p> <p>Nr. 5 Efter møde i SIU den 12. januar 2018 er sætningen "efter indstilling fra AAU Repræsentantskab" fjernet fra bestemmelsen, således at det i lighed med i vedtægt for Københavns Universitet § 10, stk. 7 nu kun fremgår, at udpegningsorganet udpeger disse medlemmer.</p> <p>Stk. 2 Efter møde i SIU den 12. januar 2018 er tilføjet til bestemmelsen, at de eksterne medlemmer af udpegningsorganet "udpeges i deres personlige egenskab og", svarende til vedtægt for</p>



	<p>5) 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet.</p> <p>Stk. 2 De 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet udpeges i deres personlige egenskab og kan ikke være medlemmer af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansatte eller studerende på universitetet.</p> <p>Stk. 3 Medlemmerne jf. nr. 2-3 og nr. 5 udpeges for 4 år med mulighed for genudpegning én gang.</p>	<p>Københavns Universitet § 10, stk. 7, 2. punktum. Antallet af eksterne medlemmer er præciseret med angivelse af antal.</p> <p>Stk. 3. "max" slettes jf. bemærkning til § 14, stk.3</p>
	<p>§ 18 Ved indstilling af en ny bestyrelsesformand udpeger udpegningsorganet en ekstern midlertidig formand for indstillingsorganet.</p> <p>Stk. 2 Den midlertidige formand udpeges i sin personlige egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.</p> <p>Stk. 3 Den midlertidige formand skal opfylde betingelserne til en formand for bestyrelsen, jf. § 10.</p>	<p>Stk. 1. SIU foreslog ved forelæggelsen i december 2017, at der tilføjedes "ekstern". Efter møde i SIU den 12. januar 2018 er "blandt medlemmerne af AAU Repræsentantskab" udtaget af bestemmelsen, således at det i lighed med i vedtægt for Københavns Universitets § 10, stk. 8 kun fremgår, at udpegningsorganet udpeger den midlertidige formand.</p>
	<p>Udpegningsproces</p>	
<p>§ 3, stk. 3. Medmindre der er tale om forlængelse af et eksternt medlems funktionsperiode,</p>	<p>§ 19 Medmindre der er tale om genudpegning af et eksternt medlems, herunder bestyrelsesfor-</p>	<p>Stk. 1 Ændring fra "bestyrelsen" til "indstillingsorganet".</p>



<p>jf. stk. 6, offentliggør bestyrelsen ledige, eksterne mandater i et opslag på universitetets hjemmeside med angivelse af, hvilke kvalifikationer kandidater skal opfylde, samt en frist, inden for hvilken forslag til kandidater skal være universitetet i hænde. I forbindelse med fastlæggelsen af kvalifikationskriterierne sikres det, at bestyrelsens sammensætning afspejler universitetets samlede opgaver, og at de eksterne medlemmer tilsammen har indsigt i forhold vedrørende forskning, uddannelse, vidensformidling og vidensudveksling samt erfaring med ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber. Det sikres desuden, at de eksterne medlemmer kommer fra forskellige sektorer, at der i bestyrelsen er en afbalanceret repræsentation i forhold til dels regionale og nationale aktiviteter og dels køn, samt at udenlandsk forsknings- og uddannelseserfaring er repræsenteret i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmerne må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser.</p>	<p><i>mandens, funktionsperiode, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer det eksterne medlem skal opfylde.</i></p> <p><i>Stk. 2 Det ledige, eksterne mandat, herunder ny bestyrelsesformand, offentliggøres i et opslag på universitetets hjemmeside med angivelse af de kvalifikationer, kandidaten skal opfylde, samt en beskrivelse af procedure for indstilling og udpegningsorganet.</i></p>	<p>Ifølge bemærkningerne til lovforslaget (Bedre rammer for ledelse) er det "hensigten, at indstillingsorganet udarbejder kompetenceprofiler på baggrund af kriterierne fastsat i lovforslaget for de ledige bestyrelsesposter med henblik på åbent opslag."</p> <p>Bestyrelsen har mulighed for at give input til indstillingsorganet via formanden for bestyrelsen, som også er formand for indstillingsorganet. Det resterende i tidl. § 3, stk. 3 er indarbejdet i øvrige bestemmelser i vedtægten.</p> <p>Efter forelæggelse for SIU december 2017 er tilføjet "herunder bestyrelsesformandens" til bestemmelsen.</p> <p>Stk. 2 Efter forslag fra SIU december 2017 er tilføjet ", herunder ny bestyrelsesformand" til bestemmelsen.</p>
	<p>§ 20 <i>Indstillingsorganet vurderer de indkomne forslag til kandidater, udarbejder en begrundet indstilling og indstiller for hvert ledigt mandat mindst to kvalificerede kandidater. Indstillingsorganet bør tilstræbe, at der indstilles lige mange mænd og kvinder, så udpegningsorganet har mulighed for at tilstræbe en ligelig sammensætning.</i></p>	<p>Stk. 1 Bestemmelsen er efter møde med SIU den 12. januar 2018 splittet op i stk. 1 og stk. 2 og affattet, så den i det store hele har et indhold svarende til vedtægt for Københavns Universitet § 11, stk. 4, 2-4 punktum. På baggrund af SIU's svar på mødet den 12. januar er den dog omformuleret, så hensynet til udpegningsorganets</p>



	<p><i>ning af mænd og kvinder blandt de eksterne medlemmer af bestyrelsen jf. stk. 2.</i></p> <p><i>Stk. 2 Udpegningsorganet træffer på baggrund af indstillingerne fra indstillingsorganet beslutning om det kommende bestyrelsesmedlem. Indstillingsorganet skal tilstræbe, at der blandt de eksterne medlemmer af bestyrelsen er en ligelig sammensætning af mænd og kvinder jf. principperne i ligestillingsloven.</i></p> <p><i>Stk. 3 For så vidt angår bestyrelsesformanden udpeger udpegningsorganet én kandidat til ministerens godkendelse.</i></p> <p><i>Stk. 4 Indstillingsorganet og udpegningsorganet skal påse, at de eksterne medlemmer opfylder betingelserne i § 9, og at formanden i tillæg hertil opfylder betingelserne i § 10.</i></p>	<p>mulighed for at sikre kønsbalance gælder for "de eksterne medlemmer af bestyrelsen" ikke for den samlede bestyrelse.</p> <p>Stk. 2 Efter møde med SIU den 12. januar 2018 indskrevet, at "indstillingsorganet skal tilstræbe, at der blandt de eksterne medlemmer af bestyrelsen er en ligelig sammensætning af mænd og kvinder jf. principperne i ligestillingsloven" Se bemærkning til stk. 1.</p> <p>Stk. 3 svarer til stk. 2 i det i december 2017 forelagte.</p> <p>Stk. 4 svarer til stk. 3 i det i december 2017 forelagte.</p>
	<p>Formand og næstformand</p>	
	<p><i>§ 21 Bestyrelsesformanden har det overordnede ansvar for tilrettelæggelsen af bestyrelsens arbejde.</i></p> <p><i>Stk. 2 Bestyrelsesformanden er på universitetets vegne ansvarlig for den strategiske dialog med uddannelses- og forskningsministeren.</i></p>	<p>Ingen ændringer i forhold til det i december 2017 forelagte.</p> <p>Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p> <p>Stk. 2 Efter høring i organisationen er det tilføjet at bestyrelsesformanden på universitetets vegne</p>



		er ansvarlig for den strategiske dialog med uddannelses- og forskningsministeren.
	§ 22 Bestyrelsen vælger en næstformand blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Næstformanden vælges for 2 år ad gangen.	Ingen ændringer i forhold til det i december 2017 forelagte. Foreslås flyttet til vedtægten fra bestyrelsens forretningsorden.
	Kapitel 3. Daglig ledelse	
<p>§ 9, stk. 1, 1. pkt. Rektor varetager den daglige ledelse af universitetet.</p> <p>§ 6, stk. 2. Rektor nedsætter en direktion bestående af rektor, prorektor(er), universitetsdirektør, lederne af universitetets fakulteter samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse. Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.</p>	<p>§ 23 Universitetets øverste daglige ledelse varetages af rektor, jf. § 26.</p> <p>Stk. 2 Ledere på alle niveauer skal sikre, at der sker reel, effektiv inddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger.</p> <p>Stk. 3 Den daglige ledelse på alle niveauer skal medvirke til at sikre den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg Universitetet.</p>	<p>Stk. 1 SIU (12. februar 2018) har tilkendegivet, at det skal fremgå tydeligere hvad der menes med den daglige ledelse. Den daglige ledelse er ændret til "ledere på alle niveauer".</p>
<p>§ 7, stk. 1. Til bedømmelse af en ansøger nedsættes et ansættelsesudvalg efter bestemmelser i nærværende kapitel. Udvalget har til opgave samlet at vurdere kvalifikationerne hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Medmindre andet fremgår, nedsættes udvalget med repræsentation af det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og</p>	<p>§ 24 Ved ansættelse af videnskabelige ledere (rektor, prorektor(er), dekaner, prodekaner og institutledere) nedsættes et rådgivende ansættelsesudvalg, der har til opgave samlet at vurdere kvalifikationerne hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Udvalget nedsættes med repræsentation af det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og</p>	



<p>de studerende.</p>	<p>de studerende.</p> <p><i>Stk. 2</i> Udpegning af en eller flere repræsentanter for det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale eller de studerende, jf. stk. 1, kan undlades, hvis ansættelsesudvalgets formand finder dette særligt begrundet.</p> <p><i>Stk. 3</i> Afskedigelse sker efter gældende regler.</p>	
<p>§ 7, stk. 2. Videnskabelige ledere skal være anerkendte forskere, hvorfor det kræves, at en ansøger til en stilling som videnskabelig leder er på mindst lektor- eller seniorforskniveau og gennem en årrække på videnskabeligt plan aktivt har beskæftiget sig med forskning. Er en ansøger ikke tidligere af et sagkyndigt udvalg blevet bedømt kvalificeret til en videnskabelig lederstilling, nedsætter den ansættende enhed et bedømmelsesudvalg, der afgør om ansøgerens videnskabelige aktivitet og produktion kvalificerer ansøgeren som anerkendt forsker. Udvalget skal nedsættes på en sådan måde, at det besidder samme kompetencer som et sagkyndigt bedømmelsesudvalg.</p>	<p>§ 25 Videnskabelige ledere skal være anerkendte forskere, hvorfor det kræves, at en ansøger til en stilling som videnskabelig leder er på mindst lektor- eller seniorforskniveau og gennem en årrække på videnskabeligt plan aktivt har beskæftiget sig med forskning.</p> <p><i>Stk. 2</i> Er en ansøger ikke tidligere af et sagkyndigt udvalg blevet bedømt som kvalificeret til en stilling på tilstrækkeligt niveau, nedsætter den ansættende enhed et udvalg til at bedømme, om ansøgerens videnskabelige aktivitet og produktion kan kvalificere ansøgeren som anerkendt forsker. Udvalget skal nedsættes på en sådan måde, at det besidder samme kompetencer som et sagkyndigt bedømmelsesudvalg.</p>	
	<p>Rektor</p>	
<p>§ 6, stk. 1. Universitetets daglige ledelse varetages af rektor inden for de rammer, som bestyrelsen har fastsat. Den øvrige ledelse varetager</p>	<p>§ 26 <i>Rektor har det daglige ansvar for universitetets forskning, uddannelse og videnssamarbejde og varetager den daglige ledelse af uni-</i></p>	



<p>sine opgaver efter bemyndigelse fra rektor. Studerende og medarbejdere inddrages i væsentlige beslutninger i overensstemmelse med bestemmelserne herom i kapitel 4.</p>	<p><i>versitetet inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt. Den øvrige ledelse varetager deres opgaver efter bemyndigelse fra rektor.</i></p>	
	<p>§ 27 Rektor har pligt til at orientere bestyrelsen om sager af usædvanlig art eller stor betydning for universitetet.</p>	
	<p>§ 28 Rektor repræsenterer universitetet udadtil og udtaler sig på universitetets vegne.</p>	
<p>§ 13, stk. 2. Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Det videnskabelige personale har forskningsfrihed inden for deres eget faglige ansættelsesområde og kan i overensstemmelse hermed forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver. Det videnskabelige personale må ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</p>	<p>§ 29 <i>Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</i></p> <p><i>Stk. 2</i> Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.</p>	
<p>§ 9, stk. 1. Rektor varetager den daglige ledelse af universitetet. Rektor godkender alle eksterne samarbejder, der forpligter universitetet, jf. dog § 5, stk. 3, tegner universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom, jf. § 5, stk. 7, og træffer afgørelse i alle sager, som ikke ved lov, vedtægt eller delegationsinstruks er henlagt til andre.</p>	<p>§ 30 Rektor har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets langsigtede virksomhed og mål</i> 2) <i>at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets organisation og herefter fastlægge universitetets interne organisering inden for de ram-</i> 	



<p>§ 9, stk. 2. Rektor ansætter en dekan for hvert fakultet.</p> <p>§ 9, stk. 3. Rektor fastlægger retningslinjer for universitetets daglige ledelse og fastlægger ledelseskompetence i delegationserklæringer.</p> <p>§ 9, stk. 4. Rektor udarbejder forslag til bestyrelsen til retningslinjer for universitetets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling og fastsætter universitetets interne organisation inden for de rammer, bestyrelsen har fastsat.</p> <p>§ 9, stk. 5. Rektor indstiller universitetets budget til bestyrelsens godkendelse og underskriver årsrapporten.</p> <p>§ 9, stk. 6. Rektor nedsætter et akademisk råd for hvert fakultet. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage dets opgaver.</p> <p>§ 9, stk. 7. Rektor nedsætter, jf. kap. 4, en styregruppe for Statens Byggeforskningsinstitut og godkender vedtægt for denne.</p> <p>§ 9, stk. 8. Rektor fastsætter regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende.</p> <p>§ 9, stk.9. Rektor nedsætter meritankenævn.</p> <p>§ 9, stk. 10. Rektor fastsætter regler for udpeg-</p>	<p><i>mer, som bestyrelsen har fastlagt</i></p> <p>3) <i>at tegne universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom</i></p> <p>4) <i>at indstille ansættelse og afskedigelse af prorektor(er) og universitetsdirektør til bestyrelsen</i></p> <p>5) <i>at ansætte en dekan for hvert fakultet, jf. § 47</i></p> <p>6) <i>at forhandle og godkende alle eksterne samarbejder, der vedrører universitetet som helhed</i></p> <p>7) <i>at træffe afgørelse i alle sager, der ikke ved lov, vedtægt eller delegation er henlagt til andre</i></p> <p>8) <i>at fastsætte regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende</i></p> <p>9) at nedsætte et akademisk råd for hvert fakultet. <i>Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage akademisk råds opgaver, jf. § 71Stk. 2.</i></p> <p>10) at indstille universitetets budget og overordnede budgetprincipper til bestyrelsens godkendelse og under-</p>	<p>Nr. 9) "Oprette" er ændret til "nedsætte", da det er den term, der anvendes i universitetsloven.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>ning af ph.d.-vejledere.</p> <p>§ 19, stk. 3. Efter indstilling fra dekanen nedsætter rektor en styregruppe for Statens Byggeforskningsinstitut, som har til opgave inden for universitetets strategiske rammer at sikre, at instituttets strategi og overordnede prioritering af opgaver, herunder myndighedsopgaver, tilgodeser samfundets og erhvervslivets interesser. Rektor godkender en vedtægt for styregruppen efter indstilling fra dekanen.</p>	<p>skrive årsrapporten</p> <p>11) efter delegation fra bestyrelsen at indgå en rammeaftale med relevante ministerier om varetagelse af myndighedsopgaver</p> <p>12) at oprette og nedlægge institutter efter indstilling fra dekanen. Såfremt en institutmæssig ændring har større strategisk betydning, orienteres bestyrelsen om den påtænkte ændring</p> <p>13) at oprette og nedlægge skoler efter indstilling fra dekanen</p> <p>14) efter indstilling fra dekanen at nedsætte et rådgivende udvalg for AAU SBI og godkende et kommissorium herfor</p> <p>15) at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis</p> <p>16) at fastsætte regler om valg til universitetets kollegiale organer, jf. kap. 4, og indstille til bestyrelsen om regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse</p> <p>17) at fastsætte universitetets regler for</p>	<p>Nr. 16 SIU (12. februar 2018) vil gerne have præciseret, hvilke kollegiale organer, det drejer sig om, og der er derfor indsat en henvisning til vedtægternes kapitel 4.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>permanente meritankenævn</p> <p>18) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger</p> <p>19) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor</p> <p>20) at fastsætte en standardforretningsorden for universitetets kollegiale organer.</p>	
<p>§ 8, stk. 1. Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor samt en eller flere prorektorer. Ansættelse sker efter offentligt opslag og for en af bestyrelsen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse. Afskedigelse kan ske efter gældende regler, dog for så vidt angår afskedigelse af prorektor(er) alene efter indstilling fra rektor.</p> <p>§ 8, stk. 2. Ansættelse af rektor sker efter indstilling fra et af bestyrelsen nedsat ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med bestyrelsesformanden eller et andet eksternt bestyrelsesmedlem som formand. Ansættelsesudvalget indstiller indtil tre</p>	<p>§ 31 Rektor ansættes og afskediges af bestyrelsen.</p> <p><i>Stk. 2</i> Ansættelse af rektor sker efter indstilling fra et af bestyrelsen nedsat ansættelsesudvalg, jf. § 24, med bestyrelsesformanden eller et andet eksternt bestyrelsesmedlem som formand. Ansættelsesudvalget indstiller højst to ansøgere til bestyrelsens beslutning.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor ansættes for en af bestyrelsen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p>	



<p>kvalificerede kandidater til stillingen. Bestyrelsen træffer beslutning om, hvem der skal ansættes.</p>		
<p>§ 8, stk. 4. Rektor og prorektor(er) skal hver især være anerkendte forskere, jf. § 7, stk. 2, inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren. Rektor og prorektor(er) skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>§ 32 <i>Rektor skal være anerkendt forsker inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren.</i></p> <p><i>Stk. 2</i> <i>Rektor skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</i></p>	
	<p>Prorektor</p>	
<p>§ 8, stk. 5. Prorektor er rektors stedfortræder. Ansættes mere end en prorektor, udpeger rektor en af dem som stedfortræder.</p>	<p>§ 33 Prorektor bistår rektor i den daglige ledelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Prorektor fungerer som rektors stedfortræder, hvis rektor er fraværende eller på anden vis forhindret i at handle. Ansættes mere end en prorektor, træffes nærmere aftale mellem rektor og prorektorerne om udøvelsen af stedfortræderfunktionen.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor kan delegere ansvaret for bestemte sagsområder til prorektor.</p>	<p>Stk. 3. "Overlade" er ændret til "delegere" efter ønske fra SIU (12. februar 2018).</p>
<p>§ 8, stk. 1. Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor samt en eller flere prorektorer. Ansættelse sker efter offentligt opslag og for en af bestyrelsen fastsat tidsbegrænset periode med mulig-</p>	<p>§ 34 Ansættelse og afskedigelse af prorektor sker efter indstilling fra rektor til bestyrelsens beslutning.</p>	



<p>hed for forlængelse. Afskedigelse kan ske efter gældende regler, dog for så vidt angår afskedigelse af prorektor(er) alene efter indstilling fra rektor.</p> <p>§ 8, stk. 3. Ansættelse af prorektor(er) sker efter indstilling fra rektor, som til vurdering af ansøgerne nedsætter et ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med rektor som formand. Rektor indstiller en kvalificeret ansøger til bestyrelsens beslutning.</p>	<p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med rektor som formand.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor indstiller én ansøger til bestyrelsens beslutning.</p> <p><i>Stk. 4</i> Prorektor ansættes for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p>	
<p>§ 8, stk. 4. Rektor og prorektor(er) skal hver især være anerkendte forskere, jf. § 7, stk. 2, inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren. Rektor og prorektor(er) skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>§ 35 Prorektor skal være anerkendt forsker inden for et af universitetets fagområder og have indsigt i uddannelsessektoren.</p> <p><i>Stk. 2</i> Prorektor skal have evner for og erfaring med ledelse og organisering af uddannelses- og forskningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	
	<p>Universitetsdirektør</p>	
<p>§ 18, stk. 1. Universitetets administration og fællesadministrative serviceenheder virker til støtte for rektor og universitetet og ledes af en universitetsdirektør, som ansættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor. Stillingen opslås offentligt, og til vurdering af ansøgerne nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med rektor</p>	<p>§ 36 Universitetsdirektøren bistår rektor i den daglige ledelse og virker til støtte for såvel rektor som universitetet med henblik på at understøtte forskning og uddannelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Hvis såvel rektor som prorektor(er) er forhindret i at handle, fungerer universitetsdirek-</p>	



<p>som formand og med repræsentation af medarbejdere og ledelse fra enheder under universitetsdirektøren samt en dekan. Bestyrelsen kan bringe universitetsdirektørens ansættelse til ophør efter indstilling fra rektor og efter gældende regler.</p> <p>§ 18, stk. 2. Universitetsdirektøren ansætter og udpeger ledere af enheder under universitetsdirektøren.</p>	<p>tøren som rektors stedfortræder, indtil bestyrelsen har konstitueret en rektor.</p>	
<p>§ 18, stk. 1. Universitetets administration og fællesadministrative serviceenheder virker til støtte for rektor og universitetet og ledes af en universitetsdirektør, som ansættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p> <p>§ 18, stk. 2. Universitetsdirektøren ansætter og udpeger ledere af enheder under universitetsdirektøren.</p>	<p>§ 37 Universitetsdirektøren varetager ledelsen af universitetets fællesadministrative enheder. Universitetsdirektøren repræsenterer de fællesadministrative enheder udadtil og udtaler sig om disses forhold.</p> <p><i>Stk. 2</i> Universitetsdirektøren repræsenterer endvidere universitetet over for andre offentlige myndigheder i administrative spørgsmål, der har principiel betydning for universitetets virke.</p>	
<p>§ 18, stk. 1. Universitetets administration og fællesadministrative serviceenheder virker til støtte for rektor og universitetet og ledes af en universitetsdirektør, som ansættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor. Stillingen opslås offentligt, og til vurdering af ansøgerne nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med rektor som formand og med repræsentation af medarbejdere og ledelse fra enheder under universitetsdirektøren samt en dekan. Bestyrelsen kan</p>	<p>§ 38 Ansættelse og afskedigelse af universitetsdirektøren sker efter indstilling fra rektor til bestyrelsens beslutning.</p> <p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et ansættelsesudvalg med rektor som formand og med repræsentation af medarbejdere og ledelse fra enheder under universitetsdirektøren samt en dekan.</p>	



<p>bringe universitetsdirektørens ansættelse til ophør efter indstilling fra rektor og efter gældende regler.</p> <p>§ 18, stk. 2. Universitetsdirektøren ansætter og udpeger ledere af enheder under universitetsdirektøren.</p>	<p><i>Stk. 3</i> Rektor indstiller én kandidat til bestyrelsens beslutning.</p>	
	<p>§ 39 Universitetsdirektøren skal have evner for og erfaring med administrativ ledelse på højeste niveau.</p>	
	<p>Direktion</p>	
<p>§ 6, stk. 2. Rektor nedsætter en direktion bestående af rektor, prorektor(er), universitetsdirektør, lederne af universitetets fakulteter samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse. Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.</p>	<p>§ 40 Rektor nedsætter en direktion bestående af rektor, prorektor(er), universitetsdirektør, dekaner samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse.</p>	
	<p>§ 41 Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.</p>	
	<p>Dekaner</p>	
<p>§ 11, stk. 1. Dekanen varetager ledelsen af fakultetet, sikrer sammenhængen mellem fakultetets forskning, uddannelse og myndighedsopgaver og sikrer kvaliteten og den strategiske udvikling heraf, herunder på tværs af områder.</p>	<p>§ 42 Dekanen varetager ledelsen af fakultetet, repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig på fakultetets vegne.</p>	



	<p>§ 43 Dekanen sikrer sammenhængen, kvaliteten og den strategiske udvikling af fakultetets forskning, uddannelse, vidensformidling og myndighedsopgaver.</p>	
<p>§ 10, stk. 2. Dekanen kan udpege og afsætte en eller flere prodekaner, som skal godkendes af rektor, og som efter nærmere aftale med dekanen bistår denne med ledelsen af fakultetet.</p>	<p>§ 44 Dekanen kan ansætte en eller flere prodekaner, som godkendes af rektor.</p> <p><i>Stk. 2</i> Prodekanen ansættes for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p>	
	<p>§ 45 <i>Dekanen kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</i></p> <p><i>Stk. 2</i> Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.</p>	
<p>§ 11, stk. 2. Dekanen opretter efter delegation fra rektor en ph.d.-skole for fakultetet. Dekanerne kan aftale, at en ph.d.-skole skal omfatte flere fakulteter og faglige enheder. Rektor kan efter indstilling fra dekanen godkende, at der oprettes mere end en ph.d.-skole under fakultetet, hvis skolen ellers vil omfatte flere end 200 ph.d.-studerende.</p>	<p>§ 46 Dekanen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at fastlægge fakultetets strategier inden for rammerne af universitetets overordnede strategier 2) at fastlægge fakultetets budgetmodel under hensyn til universitetets overordnede budgetprincipper 	



<p>§ 11, stk. 3. Dekanen opretter og nedlægger efter delegation fra rektor studienævn og ph.d.-udvalg. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og studienævn eller overtage disse opgaver.</p> <p>§ 11, stk. 4. Dekanen ansætter en institutleder ved hvert af fakultetets institutter, udpeger studieledere og ph.d.-studieledere (ph.d.-skoleledere), godkender formand og næstformand for studienævn og udpeger formand og næstformand for ph.d.-udvalg.</p> <p>§ 11, stk. 5. Dekanen godkender studieordninger efter forslag fra studienævnene.</p> <p>§ 11, stk. 6. Dekanen følger op på evalueringer af uddannelser og ph.d.-skolernes aktiviteter</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3) at oprette en ph.d.-skole på fakultetet og udpege en ph.d.-skoleleder, jf. § 61 4) at indstille oprettelse og nedlæggelse af institutter til rektor 5) at indstille oprettelse og nedlæggelse af skoler til rektors godkendelse 6) at ansætte en institutleder for hvert institut, jf. § 57 7) at ned sætte studienævn og godkende formænd for studienævn og formanden og næstformanden for ph.d.-udvalget. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og studienævn eller overtage disse opgaver. 8) at udpege og afsætte studieledere efter indstilling fra studienævnene under skolen, jf. § 65 9) at fastlægge fakultetets budget inden for rammerne af universitetets budget og budgetprincipper 10) at godkende budget for ph.d.-skolen efter indstilling fra ph.d.-skolelederen og budget for skolerne og deres uddannelser efter indstilling fra studielederne 11) at fastsætte regler for udpegning af ph.d.-vejledere og øvrige regler vedr. tilrettelæggelse og gennemførelse af ph.d.-uddannelsen 	<p>Nr. 5 Der er konsekvensrettet således, at der er overensstemmelse mellem rektors og dekanens opgaver.</p> <p>Nr. 7 Efter ønske fra SIU (12. februar 2018) er "oprette" ændret til "ned sætte", så det er i overensstemmelse med universitetsloven og ændret "formand" til "formænd", så der åbnes op for flere studienævn.</p> <p>Nr. 8 Efter ønske fra SIU (12. februar 2018) er "at afsætte" blevet tilføjet bestemmelsen.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>12) at godkende studieordninger efter forslag fra studienævne</p> <p>13) efter drøftelse med studielederen og inddragelse af institutleder(e) og studienævn at igangsætte selvevaluering af uddannelserne.</p> <p>14) efter drøftelse med ph.d.-skolelederen at igangsætte evalueringer, herunder internationale evalueringer, af ph.d.-skolens aktiviteter og følge op på evalueringerne med inddragelse af ph.d.-udvalget.</p> <p>15) at nedsætte meritankenævn</p> <p>16) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor</p> <p>17) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor</p>	<p>Nr. 13 Er blevet opdelt i to bestemmelser, så nr. 13 omhandler selvevaluering af uddannelser, og 14 omhandler evaluering af ph.d.-skolens aktiviteter.</p> <p>Efter drøftelse med universitetets kvalitetsenhed er formuleringen i nr. 13 ændret således, at den afspejler studielederens ansvar for evaluering af uddannelserne, jf. § 64, stk. 1, nr. 3, med inddragelse af institutleder(e) og studienævn. Ændringen er foretaget på baggrund af ønske fra SIU (12. februar 2018)</p> <p>Nr. 14 Ny bestemmelse jf. bemærkninger til nr. 13. Omformuleres således, at opfølgning på evaluering fremgår af bestemmelsen.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>§ 10, stk. 1. For hvert fakultet ansætter rektor en dekan efter offentligt opslag og for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse. Til vurdering af ansøgerne nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med rektor som formand. Rektor kan bringe dekanens ansættelse til ophør efter gældende regler.</p>	<p>§ 47 Dekanen ansættes af rektor for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med rektor som formand.</p>	
<p>§ 11, stk. 3. Dekanen og prodekanerne skal hver især være anerkendte forskere, jf. § 7 stk. 2, inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>§ 48 Dekanen skal være anerkendt forsker inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.</p>	
	<p>Prodekaner</p>	
	<p>§ 49 Prodekanen bistår dekanen i den daglige ledelse af fakultetet. Dekanen kan delegere ansvaret for bestemte sagsområder til prodekanen.</p>	<p>Der er foretaget en konsekvensrettelse.</p>
	<p>§ 50 Prodekanen fungerer som dekanens stedfortræder, hvis dekanen er fraværende eller på anden vis forhindret i at handle. Ansættes mere end én prodekan, træffes nærmere aftale mellem dekan og prodekaner om udøvelsen af stedfortræderfunktionen.</p>	



<p>§ 10, stk. 2. Dekanen kan udpege og afsætte en eller flere prodekaner, som skal godkendes af rektor, og som efter nærmere aftale med dekanen bistår denne med ledelsen af fakultetet.</p>	<p>§ 51 Prodekanen ansættes af dekanen for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse. Prodekanen godkendes af rektor.</p> <p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter dekanen et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med dekanen som formand.</p>	
<p>§ 10, stk. 3. Dekanen og prodekanerne skal hver især være anerkendte forskere, jf. § 7 stk. 2, inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>§ 52 Prodekanen skal være anerkendt forsker inden for et af fakultetets fagområder og have erfaring med og indsigt i uddannelse og ledelse, have ledelsesevner, undervisningserfaring og erfaring med et universitets samspil med det omgivende samfund.</p>	
	Institutedere	
<p>§ 13, stk. 1. Institutlederen varetager instituttets daglige ledelse og administration, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver.</p>	<p>§ 53 Institutlederen varetager ledelsen af instituttet, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Institutlederen repræsenterer instituttet udadtil og udtaler sig på instituttets vegne.</p>	
<p>§ 13, stk. 3. Institutlederen sikrer kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning, sikrer, at instituttet kan levere forskningsbaseret undervisning til relevante uddan-</p>	<p>§ 54 Institutlederen sikrer sammenhæng, kvalitet og strategisk udvikling i instituttets forskning, vidensformidling, myndighedsopgaver og den forskningsbaserede undervisning.</p>	



<p>nelser, og følger i samarbejde med studienævn og studieleder op på evaluering af uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning.</p>		
<p>§ 13, stk. 2. Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Det videnskabelige personale har forskningsfrihed inden for deres eget faglige ansættelsesområde og kan i overensstemmelse hermed forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver. Det videnskabelige personale må ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</p>	<p>§ 55 <i>Institullederen kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</i></p> <p>Stk. 2 Det videnskabelige personale kan forske frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver.</p>	
<p>§ 13, stk. 3. Institullederen sikrer kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning, sikrer, at instituttet kan levere forskningsbaseret undervisning til relevante uddannelser, og følger i samarbejde med studienævn og studieleder op på evaluering af uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning.</p>	<p>§ 56 Institullederen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at fastlægge instituttets strategier inden for rammerne af fakultetets og universitetets overordnede strategi i samarbejde med relevante studieledere og studienævn samt institutrådet 2) at fastlægge instituttets budget inden for rammerne af såvel fakultetets som universitetets overordnede budget og budgetprincipper 3) at levere relevant, forskningsbaseret undervisning til universitetets uddannelser og med inddragelse af relevante studie- 	<p>Nr. 3 .. "i samarbejde med" er ændret til "med inddragelse af" efter ønske fra SIU (12. februar 2018).</p>



	<p>ledere og studienævn at sikre, at undervisningen formidles på bedst mulig måde fagligt, pædagogisk og didaktisk</p> <p>4) at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning på de uddannelser, hvor instituttet leverer undervisning, med inddragelse af studienævn og studieleder</p> <p>5) at sikre kvalitet og udvikling af studiemiljøet på de uddannelser, som instituttet leverer undervisning til, og for hvilke institutlederen af dekanen er udpeget som særlig ansvarlig, med inddragelse af studienævn og studieleder.</p>	<p>Nr. 4 SIU (12. februar 2018) har anført, at det er institutlederen, der har ansvaret, og ikke studieleder og studienævn, hvorfor bestemmelsen er rettet til, så dette fremgår tydeligere.</p> <p>Nr. 5 SIU (12. februar 2018) har bedt om, at bestemmelsen tilrettes således, at det tydeligere fremgår, at studienævn og studieledere inddrages og ikke kun bidrager efter samråd.</p>
<p>§ 12, stk. 1. For hvert af fakultetets institutter ansætter dekanen en institutleder efter offentligt opslag og for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse. Til vurdering af ansøgerne nedsætter dekanen et ansættelsesudvalg, jf. § 7, stk. 1, med dekanen som formand. Dekanen kan bringe institutleders ansættelse til ophør efter gældende regler.</p>	<p>§ 57 Institutlederen ansættes af dekanen for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter dekanen et ansættelsesudvalg, jf. § 24, med dekanen som formand.</p>	
<p>§ 12, stk. 2. Institutlederen skal være en anerkendt forsker, jf. § 7, stk. 2, med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.</p>	<p>§ 58 Institutlederen skal være anerkendt forsker med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.</p>	
	<p>Ph.d.-skoleledere</p>	



<p>§ 17, stk. 2. Ph.d.-studielederen forestår med inddragelse af ph.d.-udvalget såvel planlægning af skolens uddannelsesaktiviteter som løbende evalueringer af skolens aktiviteter og afgiver indstilling til dekanen om opfølgning på evalueringer.</p>	<p>§ 59 Ph.d.-skolelederen varetager ledelsen af ph.d.-skolen. Ph.d.-skolelederen repræsenterer ph.d.-skolen udadtil og udtaler sig om ph.d.-skolens forhold.</p>	
<p>§ 17, stk. 1. Ph.d.-studielederen udpeger ph.d.-vejledere og godkender ph.d.-studerende efter indstilling fra repræsentanter for det videnskabelige personale i ph.d.-udvalget.</p>	<p>§ 60 Ph.d.-skolelederen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at udpege ph.d.-vejledere og godkende ph.d.-studerende i samarbejde med det relevante institut 2) at indstille ph.d.-skolens budget til dekanens godkendelse 3) at forestå planlægningen af skolens uddannelsesaktiviteter og løbende evalueringer heraf med inddragelse af ph.d.-udvalget og afgive indstilling til dekanen om opfølgning på evalueringer. 	
<p>§ 16, stk. 1. Dekanen udpeger og afsætter en ph.d.-studieleder for hver ph.d.-skole.</p>	<p>§ 61 Dekanen udpeger og afsætter ph.d.-skolelederen. Udpegningen sker for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p>	
<p>§ 16, stk. 2. Ph.d.-studielederen skal være en anerkendt forsker, jf. § 7, stk. 2, og have erfaring med og indsigt i ph.d.-uddannelse samt indsigt i ledelse.</p>	<p>§ 62 Ph.d.-skolelederen skal være anerkendt forsker og have erfaring med og indsigt i ph.d.-uddannelse samt indsigt i ledelse.</p>	



	Studieledere	
	<p>§ 63 Studielederen leder skolen og varetager skolens tværgående opgaver. Studielederen repræsenterer skolen udadtil og udtaler sig på skolens vegne.</p>	
<p>§ 15, stk. 1. Studielederen har ansvar for og varetager følgende opgaver...</p> <p>1) Udvikling og implementering af politikker og strategier for skolen, jf. dog stk. 3 og § 25, stk. 1, nr. 3.</p> <p>2) Sekretariatsbetjening af skolens studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af studieordninger samt forberedelse af studienævnenes sager.</p> <p>3) Indstilling af budget for skolen og dens studienævn til dekanen.</p> <p>4) Koordination af skolens udadrettede aktiviteter.</p> <p>5) Koordination af skolens kvalitetssikringsaktiviteter.</p> <p>6) Varetagelse af tværgående opgaver efter dekanens nærmere bestemmelse.</p> <p>§ 15, stk. 2. Studielederen godkender opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidat-specialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende.</p> <p>§ 15, stk. 3. Studielederen forestår i samarbejde med de berørte studienævn planlægningen og</p>	<p>§ 64 Studielederen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at udvikle og implementere politikker og strategier for skolen 2) i samarbejde med institutlederen at indstille budget for skolen og dens studienævn til dekanens godkendelse inden for rammerne af fakultetets og universitetets budget og budgetprincipper 3) at rekvirere relevant forskningsbaseret undervisning til skolens uddannelser i samarbejde med studienævnene og sammen med relevante institutledere og studienævn at sikre løbende evaluering af uddannelser, undervisning og opfølgning herpå 4) <i>i samarbejde med de berørte studienævn at forestå den praktiske planlægning og tilrettelæggelse af undervisning, af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen</i> 	



<p>den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen.</p> <p>§ 15, stk. 4. Studielederen skal sammen med relevante institutledere og studienævn følge op på evaluering af uddannelse og undervisning.</p> <p>§ 15, stk. 5. Studielederen har ansvar for, at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 27.</p>	<p>5) at koordinere skolens udadrettede aktiviteter</p> <p>6) at udmønte universitetets overordnede kvalitetssikringssystem på skolens uddannelser</p> <p>7) at sikre sekretariatsbetjening af skolens studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af forslag til studieordninger samt forberedelse af studienævnenes afgørelsessager</p> <p>8) <i>at godkende opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende</i></p> <p>9) at sikre, at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 944.</p>	<p>Nr. 7 Præciseret ved at tilføje " forslag til " og "afgørelses-" efter ønske fra SIU (12. februar 2018)</p>
<p>§ 14, stk. 1. Dekanen udpeger og afsætter en studieleder for hver skole, jf. § 19, stk. 4, efter indstilling fra de berørte studienævn. Hvor flere studienævn indgår i en skole, indstilles en eller flere studieledere, der kan varetage hvervet som studieleder for alle studienævn under skolen. Dekanen kan afvise kandidater, som ikke har de nødvendige kvalifikationer for at varetage hvervet som studieleder, kan foretage et selvstæn-</p>	<p>§ 65 Dekanen udpeger og afsætter studielederen efter indstilling fra studienævnene under skolen. Studielederen udpeges for en af dekanen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Hvor flere studienævn indgår i en skole, har hvert studienævn mulighed for at indstille en kandidat til dekanen, som udpeger en studiele-</p>	



<p>dig valg blandt flere indstillede kandidater og kan i forbindelse med udpegning af en studieleder se bort fra indstillingen fra enkelte studienævn.</p> <p>§ 14, stk. 2, 2. pkt. Er der flere studienævn under skolen, kan studielederen ikke samtidig være medlem af et eller flere af disse.</p>	<p>der blandt de indstillede.</p> <p><i>Stk. 3</i> Dekanen kan afvise kandidater, som ikke har de nødvendige kvalifikationer til at varetage hvervet som studieleder, kan foretage et selvstændigt valg blandt flere indstillede kandidater og kan i forbindelse med udpegningen af en studieleder se bort fra indstillingen fra enkelte studienævn.</p> <p><i>Stk. 4</i> Er der flere studienævn under skolen, kan studielederen ikke være medlem af et eller flere af disse.</p>	
<p>§ 14, stk. 2. Studielederen skal være en anerkendt forsker, jf. § 7, stk. 2, med indsigt i de berørte studienævns faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring. Er der flere studienævn under skolen, kan studielederen ikke samtidig være medlem af et eller flere af disse.</p>	<p>§ 66 Studielederen skal være anerkendt forsker med indsigt i de berørte studienævns faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.</p>	
	<p>Kapitel 4. Kollegiale organer Akademisk råd</p>	
	<p>§ 67 For at sikre de videnskabelige medarbejderes og de studerendes indflydelse i faglige og akademiske forhold nedsættes et akademisk råd for hvert fakultet, jf. § 30, stk. 1, nr. 9.</p>	<p>Der er efter ønske fra SIU (12. februar 2018) indsat en henvisning til § 30, stk. 1, nr. 9, hvoraf det fremgår, hvem der nedsætter rådet.</p>
<p>§ 21, stk. 1. Fakulteternes akademiske råd har ansvar for at udvikle og vedligeholde en høj akademisk standard og har herunder til opgave:</p>	<p>§ 68 Akademisk råd har ansvar for at udvikle og vedligeholde en høj akademisk standard på fakultet.</p>	



<p>1) at godkende strategiplan for fakultetet efter indstilling fra dekanen og inden for rammerne af den strategi, der fastlægges på institutionsniveau,</p> <p>2) at udtale sig om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for vidensudveksling,</p> <p>3) at drøfte og indstille budget for fakultetet til dekanen, herunder i forhold til stillingsallokeringer,</p> <p>4) at nedsætte sagkyndige udvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger,</p> <p>5) at tildele ph.d.- og doktorgrader,</p> <p>6) at fastlægge retningslinjer til fremme af en god videnskabelig praksis og for behandling af sager om videnskabelig uredelighed,</p> <p>7) at afgive udtalelser vedrørende den fysiske udbygning,</p> <p>8) at arbejde for diversitet og ligebehandling i forskning og undervisning samt</p> <p>9) at rådgive dekanen i spørgsmål om kvalitetssikring af ph.d.-uddannelser og øvrige uddannelser ved fakultetet.</p> <p>§ 21, stk. 2. Akademisk råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af betydning for fakultetets virksomhed og har pligt til at drøfte akademiske forhold, som rektor, direktøren eller dekanen forelægger. Akademisk råd kan drøfte, hvor-</p>	<p>§ 69 Akademisk råd rådgiver dekanen om akademiske forhold, som dekanen forelægger, og kan endvidere udtale sig om akademiske forhold af betydning for fakultetets virksomhed, som rådet finder relevant.</p> <p><i>Stk. 2</i> Akademisk råd har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at rådgive dekanen om fakultetets strategiske forhold 2) at rådgive dekanen om fakultetets budget og budgetprincipper 3) at rådgive dekanen om <i>strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for vidensudveksling</i> 4) at rådgive dekanen om kvalitetssikring og udvikling af fakultetets forskningsmiljø, uddannelser, ph.d.-uddannelser og den forskningsbaserede undervisning 5) efter indstilling fra dekanen at godkende sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger samt at rådgive dekanen om principper herfor 	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



<p>vidt forskningsfriheden generelt eller konkret respekteres under fakultetet, og kan afgive udtalelse herom.</p>	<p>6) efter indstilling fra dekanen at godkende sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor samt at rådgive dekanen om principperne herfor</p> <p>7) <i>at tildele ph.d.- og doktorgrader</i></p> <p>8) at fastsætte retningslinjer til fremme af god videnskabelig praksis.</p>	
<p>§ 20, stk. 1. For hvert fakultet nedsætter rektor et akademisk råd bestående af 15 eller 8 medlemmer. Dekanen er født medlem af rådet, mens de resterende medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, samt af og blandt de studerende i forholdet 5:2. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen, jf. nærmere kapitel 5.</p>	<p>§ 70 Akademisk råd sammensættes af 15 eller 8 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Dekanen er født medlem af rådet. De resterende medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og vælges af og blandt de studerende i forholdet 5:2. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	
<p>§ 20, stk. 2. Akademisk råd fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor, dog således at rådet med simpelt flertal vælger en formand blandt sin midte, og således at rådet indkalder to eller flere repræsentanter for</p>	<p>§ 71 Medlemmerne vælger en formand af sin midte.</p> <p><i>Stk. 2</i> Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd og/eller overtage akademisk råds</p>	



<p>det teknisk-administrative personale til at deltage som observatører i møderne.</p> <p>§ 9, stk. 6, 2. pkt. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage dets opgaver.</p>	<p>opgaver.</p>	
<p>§ 21, stk. 2. Akademisk råd fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor, dog således at rådet med simpelt flertal vælger en formand blandt sin midte, og således at rådet indkalder to eller flere repræsentanter for det teknisk-administrative personale til at deltage som observatører i møderne.</p>	<p>§ 72 Akademisk råd fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	
	<p>Institutråd</p>	
	<p>§ 73 For at sikre de videnskabelige og de administrative medarbejders og de studerendes indflydelse i instituttets faglige og akademiske forhold nedsætter institutlederen et institutråd for instituttet.</p>	
	<p>§ 74 Institutrådet har til opgave at rådgive instituttets ledelse om og drøfte forhold af relevans for instituttets udvikling, organisering og økonomi.</p>	
<p>§ 22, stk. 1. Institutlederen nedsætter et institutråd, som har til opgave:</p> <p>1) at godkende strategiplan for instituttet efter</p>	<p>§ 75 Institutrådet rådgiver institutlederen om forhold, som institutlederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for in-</p>	



<p>indstilling fra institutlederen og inden for rammerne af den strategi, der fastlægges på fakultetsniveau, 2) at drøfte og indstille budget for instituttet til institutlederen, herunder i forhold til prioritering af stillinger, 3) at kvalitetssikre og -udvikle studiemiljøet, 4) at drøfte lokalefordeling samt 5) at drøfte og indstille principperne for sammensætning af sagkyndige udvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger.</p>	<p>stituttets virksomhed, som rådet finder relevant.</p> <p><i>Stk. 2</i> Institutrådet har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at rådgive institutlederen om instituttets strategiske forhold 2) at rådgive institutlederen om instituttets budget 3) at rådgive institutlederen om, hvordan instituttet i samarbejde med studieledere og studienævn kan understøtte kvalitets sikring og udvikling af studiemiljøet. 	
<p>§ 22, stk. 2. Institutrådet består af et af institutlederen fastsat antal medlemmer, dog ikke over 13. Institutlederen er født medlem af og formand for rådet. De øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, af og blandt det teknisk-administrative personale samt af og blandt de studerende i forholdet 2:1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	<p>§ 76 Institutrådet sammensættes af et af institutlederen fastsat antal medlemmer, dog ikke over 13. Institutlederen er født medlem af og formand for rådet. De øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, af og blandt det teknisk-administrative personale samt af og blandt de studerende i forholdet 2:1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	
<p>§ 22, stk. 3. Institutrådet fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standard-forretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>§ 77 Institutrådet fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	



	Ph.d.-udvalg	
	<p>§ 78 For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejders indflydelse på de faglige og akademiske forhold på ph.d.-uddannelsen nedsættes et ph.d.-udvalg for ph.d.-skolen jf. § 46, stk. 1, nr. 1.</p>	<p>Der er efter ønske fra SIU (12. februar 2018) indsat en henvisning til § 46, stk. 1, nr. 1, hvor af det fremgår, hvem der nedsætter ph.d.-udvalg.</p>
<p>§ 26, stk. 2. Ph.d.-udvalget har til opgave</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at indstille en formand blandt ph.d.-udvalgets videnskabelige personale og en næstformand blandt ph.d.-udvalgets studerende til dekanens godkendelse, 2) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til dekanen, 3) at godkende ph.d.-kurser, 4) at udarbejde forslag om interne retningslinjer for ph.d.-skolen, herunder om ph.d.-vejledning, til ph.d.-studielederen, 5) at udtale sig om evaluering af ph.d.-uddannelse og -vejledning til ph.d.-studielederen, 6) at godkende ansøgninger om merit og dispensation samt 7) at udtale sig inden for sit område om alle sager af betydning for ph.d.-uddannelse og vejledning, som dekanen forelægger. 	<p>§ 79 Ph.d.-udvalget rådgiver ph.d.-skolelederen om forhold, som ph.d.-skolelederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for ph.d.-skolens virksomhed, som udvalget finder relevant.</p> <p>Stk. 2 Ph.d.-udvalget har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til dekanen 2) at godkende ph.d.-kurser 3) at udarbejde forslag til interne retningslinjer for ph.d.-skolen, herunder ph.d.-vejledning, til ph.d.-skolelederen 4) at udtale sig om evaluering af ph.d.-uddannelse og -vejledning, herunder internationale evalueringer af ph.d.-skolerne, til ph.d.-skolelederen 5) at godkende ansøgninger om merit, her- 	



	<i>under forhåndsmerit, og om dispensation.</i>	
<p>§ 26, stk. 1. For hver ph.d.-skole opretter dekanen et ph.d.-udvalg. Et ph.d.-udvalg består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 6 og ikke over 14. To af medlemmerne vælges af og blandt de ph.d.-studerende, mens de øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de ph.d.-studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	<p>§ 80 Et ph.d.-udvalg består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 6 og ikke over 14. To af medlemmerne vælges af og blandt de ph.d.-studerende, mens de øvrige medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de ph.d.-studerende vælges for 1 år ad gangen.</p> <p><i>Stk. 2</i> Formand og næstformand godkendes af dekanen efter indstilling fra ph.d.-udvalget. Formanden indstilles blandt ph.d.-udvalgets videnskabelige medlemmer og næstformanden blandt ph.d.-udvalgets ph.d.-studerende.</p> <p><i>Stk. 3</i> Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og/eller overtage ph.d.-udvalgets opgaver.</p>	
<p>§ 26, stk. 3. Ph.d.-udvalget fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>§ 81 Ph.d.-udvalget fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	
	Studieråd	
<p>§ 23, stk. 1. For hver skole, jf. § 19, stk. 4, nedsættes et rådgivende organ betegnet studieråd</p>	<p>§ 82 For at styrke samarbejdet mellem uddannelserne på tværs af skolens studienævn ned-</p>	<p>Der er efter ønske fra SIU (12. februar 2018) indsat en henvisning til § 84. hvoraf det fremgår,</p>



<p>sammensat af studielederen samt formænd og næstformænd for de studienævn, der hører under den pågældende skole. Studielederen er formand for studierådet.</p>	<p>sættes et studieråd for hver skole if. § 84</p>	<p>hvordan studierådet sammensættes.</p>
<p>§ 23, stk. 2. Studierådet har til opgave: 1) at styrke samarbejdet mellem uddannelserne på tværs af skolens studienævn, 2) at udtale sig til studielederen om skolens strategiske udvikling, 3) at udtale sig til studielederen om den interne fordeling af skolens ressourcer samt anvendelsen heraf samt 4) at rådgive studielederen på centrale områder inden for skolen.</p> <p>§ 23, stk. 3. Studierådet kan udtale sig om alle forhold af væsentlig betydning for skolens virksomhed og har pligt til at drøfte forhold, som studielederen forelægger.</p>	<p>§ 83 Studierådet rådgiver studielederen om forhold, som studielederen forelægger, og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for skolens virksomhed, som rådet finder relevant</p> <p><i>Stk. 2</i> Studierådet har bl.a. følgende opgaver:</p> <p>1) at rådgive studielederen om skolens strategiske udvikling</p> <p>2) at rådgive studielederen om den interne fordeling af skolens ressourcer samt anvendelsen heraf.</p>	
	<p>§ 84 Studierådet sammensættes af formænd og næstformænd for studienævnene under den pågældende skole. Studielederen er formand for studierådet.</p>	
<p>§ 23, stk. 4. Studierådet fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>§ 85 Studierådet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	
	<p>Studienævn</p>	



<p>§ 24, stk. 1. Dekanen opretter og nedlægger studienævn, der omfatter en eller flere uddannelser eller uddannelsesdele, og som sekretariatsbetjenes af skolen, jf. § 19, stk. 4.</p>	<p>§ 86 For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejders medbestemmelse på og medinddragelse i forhold vedrørende uddannelse og undervisning ned sætter dekanen et eller flere studienævn, der omfatter en eller flere uddannelser eller uddannelsesdele.</p>	<p>Der er foretaget en konsekvensrettelse, således at "opretter" ændres til "ned sætter".</p>
<p>§ 25, stk. 1. Studienævnet har til opgave at sikre kvaliteten, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og udviklingen af uddannelse og undervisning, herunder...</p>	<p>§ 87 Studienævnet har til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning.</p>	
	<p>§ 88 Studienævnet udtaler sig om forhold, som universitetets daglige ledelse forelægger, og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for de relevante institutters virksomhed, som nævnet finder relevant.</p>	<p>Der er tilføjet "de relevante institutters" efter ønske fra SIU (12. februar 2018).</p>
<p>§ 28, stk. 1 1) at kvalitetssikre og -udvikle uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder og institutleder, 2) at udarbejde forslag til studieordninger og ændringer heri, 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og eksamen, herunder rekvirering af undervisning inden for studienævnets område i relevante institutter, 4) at godkende ansøgninger om merit og om dispensationer, 5) at udtale sig inden for sit område i alle sager</p>	<p>§ 89 Studienævnet har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle studiets uddannelse og undervisning og påse institutleders opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder 2) at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksa- 	<p>Nr. 1 Der er tilføjet "institutleders" til bestemmelsen efter ønske fra SIU (12. februar 2018).</p>



<p>af betydning for uddannelse og undervisning og drøfte forhold om uddannelse og undervisning, som rektor eller dekanen forelægger, samt 6) at følge op på evaluering af klager over undervisningen i samarbejde med studieleder og institutleder.</p> <p>§ 25, stk. 2. Studienævnet afgiver indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 14.</p>	<p><i>men, og i samarbejde med studielederen at forestå den praktiske tilrettelæggelse heraf</i></p> <p>4) at kvalitetssikre og udvikle studiemiljøet i samarbejde med studieleder og institutledere</p> <p>5) <i>at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og om dispensation</i></p> <p>6) at afgive indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 65</p> <p>7) at følge op på relevante klager over eventuelle u hensigtsmæssigheder i undervisningen og i samarbejde med studieleder og institutleder at udarbejde og iværksætte tiltag der sikrer, at der rettes op på disse.</p>	<p>Nr. 7 Bestemmelsen er præciseret efter ønske fra SIU (12. februar 2018), så det fremgår tydeligere, at der ikke er tale om en klageproces men om opfølgning på klager, det vil sige hvilke tiltag o.l., der skal iværksættes for bl.a. at undgå, at en lignende situation opstår igen.</p>
<p>§ 24, stk. 2. Et studienævn består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 4 og ikke over 12. Medlemmerne vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og af og blandt de studerende i forholdet 1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	<p>§ 90 Et studienævn består af et af dekanen fastsat antal medlemmer, dog ikke under 4 og ikke over 12. Medlemmerne vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og af og blandt de studerende i forholdet 1:1. Repræsentanterne for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanterne for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	



<p>§ 24, stk. 3. Studienævnet vælger af sin midte med simpelt flertal en formand blandt det videnskabelige personale og en næstformand blandt de studerende, som begge skal godkendes af dekanen. Formanden leder studienævnets møder, som studielederen kan deltage i som observatør, hvis vedkommende ikke selv er medlem af studienævnet. Studienævnet fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>§ 91 Studienævnet vælger af sin midte en formand blandt det videnskabelige personale og en næstformand blandt de studerende.</p>	
	<p>§ 92 Dekanen kan i særlige tilfælde opløse studienævn og/eller overtage studienævnets opgaver, jf. § 46 Stk. 1 nr.7)</p>	
<p>§ 24, stk. 3, 3. pkt. Studienævnet fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>§ 93 Studienævnet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	
	<p>Kapitel 5. Rådgivende organer Aftagerpaneler</p>	
<p>§ 27, stk. 1. For hver skole nedsætter studielederen, jf. § 15, stk. 5, et eller flere aftagerpaneler efter høring af de berørte studienævn.</p>	<p>§ 94 For hver skole nedsætter studielederen et eller flere aftagerpaneler efter høring af de berørte studienævn.</p>	
<p>§ 27, stk. 3. Aftagerpanelet har til opgave at afgive udtalelse og stille forslag til universitetet om</p>	<p>§ 95 <i>Aftagerpanelet har til opgave at afgive udtalelse og stille forslag til universitetet om alle</i></p>	



alle spørgsmål, der vedrører uddannelsesområdet, og skal afgive udtalelse om alle spørgsmål, som universitetet forelægger.	<i>spørgsmål, der vedrører uddannelsesområdet, og skal afgive udtalelse om alle spørgsmål, som universitetet forelægger.</i>	
§ 27, stk. 2. Studielederen sikrer dialog med aftagerpanelet om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet og inddrager aftagerpanelet ved udvikling af nye og eksisterende uddannelser samt ved udvikling af nye undervisnings- og prøveformer.	§ 96 <i>Studielederen sikrer dialog om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet og inddrager aftagerpanelet ved udvikling af nye og eksisterende uddannelser samt ved udvikling af nye undervisnings- og prøveformer.</i>	
§ 27, stk. 1. Aftagerpanelerne sammensættes af udefrakommende medlemmer, som tilsammen skal have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til.	§ 97 <i>Aftagerpanelerne sammensættes af eksterne medlemmer, som tilsammen skal have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til.</i>	<i>Ændret "udefrakommende" til "eksterne" efter ønske fra SIU (12. februar 2018).</i>
	Rådgivende udvalg for AAU SBI	
§ 19, stk. 3. Efter indstilling fra dekanen nedsætter rektor en styregruppe for Statens Byggeforskningsinstitut, som har til opgave inden for universitetets strategiske rammer at sikre, at instituttets strategi og overordnede prioritering af opgaver, herunder myndighedsopgaver, tilgodeser samfundets og erhvervslivets interesser. Rektor godkender en vedtægt for styregruppen efter indstilling fra dekanen.	§ 98 Rektor nedsætter et rådgivende udvalg for AAU SBI efter indstilling fra dekanen. <i>Stk. 2</i> Det rådgivende udvalg for AAU SBI har til opgave inden for universitetets strategiske rammer at sikre, at instituttets strategi og overordnede prioritering af opgaver, herunder myndighedsopgaver, tilgodeser samfundets interesser. Rektor godkender et kommissorium efter indstilling fra dekanen.	
	Kapitel 6. Valg	



<p>§ 28, stk. 1. Bestyrelsen fastsætter, jf. dog stk. 2 og 3, nærmere regler om udskrivning, afvikling og opgørelse af valg, herunder om udøvelse af valgret, om supplerung af valgte medlemmer af universitetets kollegiale organer, om indtrædelsestidspunkter samt om anvendelse af repræsentationsområdeopdeling ved valg til akademiske råd, institutudvalg, studienævn og ph.d.-udvalg.</p> <p>§ 28, stk. 2. Ordinære valg udskrives og afvikles således, at de valgte kan indtræde i mandaterne den efterfølgende 1. februar.</p> <p>§ 28, stk. 3. Valgformen er for alle valg forholdsvalg, dog således at valgformen ved valg til bestyrelsen for det videnskabelige personale er flertalsvalg med simpelt flertal.</p> <p>§ 28, stk. 4. Bestyrelsen kan vedtage særlige regler om valg for studienævn, der alene udbyder masteruddannelser, jf. dog § 5, stk. 8.</p>	<p>§ 99 Rektor fastsætter regler for valg til universitetets kollegiale organer. Bestyrelsen orienteres om ændringer.</p> <p><i>Stk. 2</i> Regler om valg til bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p>	
Kapitel 7. Status, hjemsted og værneting		
<p>§ 1, stk. 1. Aalborg Universitet er en statsfinansieret selvejende institution inden for den offentlige forvaltning under tilsyn af uddannelses- og forskningsministeren.</p> <p>§ 1, stk. 2. Universitetets hjemsted og værneting er Aalborg Kommune.</p>	<p>§ 100 Aalborg Universitet er en statsfinansieret selvejende institution inden for den offentlige forvaltning under tilsyn af uddannelses- og forskningsministeren.</p> <p><i>Stk. 2</i> Universitetets hjemsted og værneting er Aalborg Kommune.</p>	



	Kapitel 8. Regnskab og revision	
§ 29, 1. pkt. Universitetets regnskabsår er finansåret.	§ 101 Universitetets regnskabsår er finansåret.	
§ 29. Universitetets regnskabsår er finansåret. Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og regnskab mv. ved universiteterne. Regnskabet underskrives af bestyrelsen og rektor. § 30, stk. 1. Regnskabet revideres af rigsrevisor.	§ 102 Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og regnskab mv. ved universiteterne. <i>Regnskabet underskrives af bestyrelsen, rektor og universitetsdirektøren.</i> <i>Stk. 2 Regnskabet revideres af rigsrevisor.</i>	
§ 30, stk. 2. Bestyrelsen antager en statsautoriseret institutionsrevisor til løbende gennemgang og kontrol af regnskaberne og til rådgivning og vejledning af bestyrelsen og den daglige ledelse i økonomiske og andre spørgsmål. Rigsrevisionen og ministeren underrettes om antagelse og afskedigelse af institutionsrevisor samt om årsagen til revisorskift.	§ 103 Bestyrelsen antager en statsautoriseret institutionsrevisor til løbende gennemgang og kontrol af regnskaberne og til rådgivning og vejledning af bestyrelsen og den daglige ledelse i økonomiske og andre spørgsmål. <i>Rigsrevisionen og ministeren underrettes om antagelse og afskedigelse af institutionsrevisor samt om årsagen til revisorskift.</i>	
	Kapitel 9. Ikrafttrædelse og ændring af vedtægten	
§ 31, stk. 1. Bestyrelsen udarbejder efter høring på universitetet vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer heri, som godkendes af uddannelses- og forskningsministeren.	§ 104 <i>Bestyrelsen udarbejder efter høring på universitetet vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer hertil, som godkendes af Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte efter bemyndigelse i henhold til bekg. nr. 1574 af 15. de-</i>	



<p>§ 31, stk. 2. Denne vedtægt træder i kraft ved ministerens godkendelse.</p>	<p><i>cember 2017 om delegation af uddannelses- og forskningsministerens beføjelser til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte.</i></p> <p><i>Stk. 2 Vedtægtsændringer, som er en konsekvens af ændret lovgivning, eller konsekvensrettelser som følger af beslutninger, der allerede er truffet af bestyrelsen, sendes ikke i høring.</i></p> <p>Stk. 3 Vedtægten træder i kraft ved Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøttes godkendelse.</p>	<p>Stk. 3 er efter SIU's bemærkning (12. februar 2018) ændret fra "ministerens" til "Styrelsen for Institutioners og Uddannelsesstøttes ..".</p>
--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Vedtægt for Aalborg Universitet

Kapitel 1. Formål	3
Organisation	3
Kapitel 2. Bestyrelsen	3
Bestyrelsens interne medlemmer	4
Bestyrelsens eksterne medlemmer	4
Udpegningsorgan	5
Indstillingsorgan	6
Udpegningsproces	6
Formand og næstformand	7
Kapitel 3. Daglig ledelse	7
Rektor	7
Prorektor	9
Universitetsdirektør	9
Direktion	10
Dekaner	10
Prodekan	11
Institutledere	11
Ph.d.-skoleledere	12
Studieledere	13
Kapitel 4. Kollegiale organer	13
Akademisk råd	13
Institutråd	14
Ph.d.-udvalg	15
Studieråd	16
Studienævn	16



Kapitel 5. Rådgivende organer	17
Aftagerpaneler	17
Rådgivende udvalg for AAU SBI	17
Kapitel 6. Valg	17
Kapitel 7. Status, hjemsted og værneting	17
Kapitel 8. Regnskab og revision	17
Kapitel 9. Ikrafttrædelse og ændring af vedtægten	18

UDKAST



I medfør af lov om universiteter (universitetsloven), jf. lov nr. 261 af 18. marts 2015 med senere ændringer, fastsættes:

Kapitel 1. Formål

§ 1 Aalborg Universitet har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder. Universitetet skal sikre et ligeværdigt samspil mellem forskning, uddannelse og videnssamarbejde, foretage en løbende strategisk udvælgelse, prioritering og udvikling af sine forsknings- og uddannelsesmæssige fagområder og udbrede kendskab til videnskabens metoder og resultater. Uddannelserne er baseret i universitetets model for problembaseret læring.

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

Stk. 3 Aalborg Universitet skal samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til udvikling af det internationale samarbejde. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.

Organisation

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

Stk. 2 En skole er et fagfællesskab, der består af et eller flere studienævn med fagligt beslægtede uddannelser.

Kapitel 2. Bestyrelsen

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

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

§ 5 Bestyrelsen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge universitetets organisation efter indstilling fra rektor
- 2) at indgå en strategisk rammekontrakt med ministeren
- 3) at ansætte rektor, jf. § 31



- 4) at ansætte prorektor(er) og universitetsdirektør efter indstilling fra rektor
- 5) at lægge rammerne for samspillet mellem bestyrelsen og rektor
- 6) at godkende universitetets overordnede strategi og mål efter indstilling fra rektor
- 7) at oprette og nedlægge fakulteter
- 8) at godkende universitetets budget og overordnede budgetprincipper efter indstilling fra rektor og at underskrive årsregnskabet
- 9) at fastsætte regler om valg af interne medlemmer til bestyrelsen efter indstilling fra rektor
- 10) at sikre, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger

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

§ 6 Bestyrelsen fastsætter sin egen forretningsorden.

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

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

Bestyrelsens interne medlemmer

§ 8 De interne bestyrelsesmedlemmer vælges således:

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

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

Stk. 3 De interne medlemmer skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser og skal bringe de videnskabelige medarbejders, de teknisk-administrative medarbejders og de studerendes perspektiv ind i bestyrelsens opgavevaretagelse, jf. **Error! Reference source not found.**

Bestyrelsens eksterne medlemmer

§ 9 De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab. De må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser, jf. **Error! Reference source not found.**

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



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

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

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

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

Udpegningsorgan

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

§ 14 Udpegningsorganet sammensættes af:

- 1) 5 medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv., der udpeges af rektor efter åbent opslag
- 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem, der ikke er bestyrelsesformanden, og som udpeges af bestyrelsen
- 3) 1 repræsentant for de ansatte udpeget af og blandt medlemmer, der repræsenterer det valgte videnskabelige personale, i et af de akademiske råd efter tur. Turnussen for de akademiske råd følger den alfabetiske rækkefølge for fakulteterne, som er følgende: Det Humanistiske Fakultet, Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design. Repræsentanten kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen
- 4) 1 repræsentant for de studerende udpeget af og blandt studenterrepræsentanterne i Studiemiljørådet. Repræsentanten kan ikke samtidig have sæde i bestyrelsen.

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

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

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

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

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

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



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

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

Indstillingsorgan

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

§ 17 Indstillingsorganet sammensættes af:

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

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

Stk. 3 Medlemmerne jf. nr. 2-3 og nr. 5 udpeges for 4 år med mulighed for genudpegnings én gang.

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

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

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

Udpegningsproces

§ 19 Medmindre der er tale om genudpegnings af et eksternt medlems, herunder bestyrelsesformandens funktionsperiode, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer det eksterne medlem skal opfylde.

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

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

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

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



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

Formand og næstformand

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

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

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

Kapitel 3. Daglig ledelse

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

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

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

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

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

Stk. 3 Afskedigelse sker efter gældende regler.

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

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

Rektor

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

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

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



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

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

§ 30 Rektor har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets langsigtede virksomhed og mål
- 2) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets organisation og herefter fastlægge universitetets interne organisering inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt
- 3) at tegne universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom
- 4) at indstille ansættelse og afskedigelse af prorektor(er) og universitetsdirektør til bestyrelsen
- 5) at ansætte en dekan for hvert fakultet, jf. § 47
- 6) at forhandle og godkende alle eksterne samarbejder, der vedrører universitetet som helhed
- 7) at træffe afgørelse i alle sager, der ikke ved lov, vedtægt eller delegation er henlagt til andre
- 8) at fastsætte regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende
- 9) at nedsætte et akademisk råd for hvert fakultet. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage akademisk råds opgaver, jf. § 71
- 10) at indstille universitetets budget og overordnede budgetprincipper til bestyrelsens godkendelse og underskrive årsrapporten
- 11) efter delegation fra bestyrelsen at indgå en rammeaftale med relevante ministerier om varetagelse af myndighedsopgaver
- 12) at oprette og nedlægge institutter efter indstilling fra dekanen. Såfremt en institutmæssig ændring har større strategisk betydning, orienteres bestyrelsen om den påtænkte ændring
- 13) at oprette og nedlægge skoler efter indstilling fra dekanen
- 14) efter indstilling fra dekanen at nedsætte et rådgivende udvalg for AAU SBI og godkende et kommissorium herfor
- 15) at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis
- 16) at fastsætte regler om valg til universitetets kollegiale organer, jf. Kap.4, og indstille til bestyrelsen om regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse
- 17) at fastsætte universitetets regler for permanente meritankenævn
- 18) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger
- 19) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor
- 20) at fastsætte en standardforretningsorden for universitetets kollegiale organer.



§ 31 Rektor ansættes og afskediges af bestyrelsen.

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

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

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

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

Prorektor

§ 33 Prorektor bistår rektor i den daglige ledelse.

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

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

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

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

Stk. 3 Rektor indstiller én ansøger til bestyrelsens beslutning.

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

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

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

Universitetsdirektør

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

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

§ 37 Universitetsdirektøren varetager ledelsen af universitetets fællesadministrative enheder. Universitetsdirektøren repræsenterer de fællesadministrative enheder udadtil og udtaler sig om disses forhold.



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

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

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

Stk. 3 Rektor indstiller én kandidat til bestyrelsens beslutning.

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

Direktion

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

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

Dekaner

§ 42 Dekanen varetager ledelsen af fakultetet, repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig på fakultetets vegne.

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

§ 44 Dekanen kan ansætte en eller flere prodekaner, som godkendes af rektor.

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

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

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

§ 46 Dekanen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge fakultetets strategier inden for rammerne af universitetets overordnede strategier
- 2) at fastlægge fakultetets budgetmodel under hensyn til universitetets overordnede budgetprincipper
- 3) at oprette en ph.d.-skole på fakultetet og udpege en ph.d.-skoleleder, jf. § 14Stk. 21)
- 4) at indstille oprettelse og nedlæggelse af institutter til rektor
- 5) at indstille oprettelse og nedlæggelse af skoler til rektors godkendelse
- 6) at ansætte en institutleder for hvert institut, jf. § 57
- 7) at nedsætte studienævn og godkende formænd for studienævn for ph.d.-udvalget. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalget og studienævn eller overtage disses opgaver



- 8) at udpege og afsætte studieledere efter indstilling fra studienævnene under skolen, jf. **Error! Reference source not found.**
- 9) at fastlægge fakultetets budget inden for rammerne af universitetets budget og budgetprincipper
- 10) at godkende budget for ph.d.-skolen efter indstilling fra ph.d.-skolelederen og budget for skolerne og deres uddannelser efter indstilling fra studielederne
- 11) at fastsætte regler for udpegning af ph.d.-vejledere og øvrige regler vedr. tilrettelæggelse og gennemførelse af ph.d.-uddannelsen
- 12) at godkende studieordninger efter forslag fra studienævnene
- 13) efter drøftelse med studielederen og inddragelse af institutleder(e) og studienævn at i gang sætte selvevaluering af uddannelserne
- 14) Efter drøftelse med ph.d.-skolelederen at igangsætte evalueringer, herunder internationale evalueringer, af ph.d.-skolens aktiviteter og følge op på evalueringerne med inddragelse af ph.d.-udvalget
- 15) at nedsætte meritankenævn
- 16) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor
- 17) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor til akademisk råds godkendelse samt i samarbejde med de øvrige dekaner at indstille universitetets samlede regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor

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

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

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

Prodekan

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

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

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

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



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

Institutedere

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

§ 54 Institutlederen sikrer sammenhæng, kvalitet og strategisk udvikling i instituttets forskning, vidensformidling, myndighedsopgaver og den forskningsbaserede undervisning.

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

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

§ 56 Institutlederen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge instituttets strategier inden for rammerne af fakultetets og universitetets overordnede strategi i samarbejde med relevante studieledere og studienævn samt institutrådet
- 2) at fastlægge instituttets budget inden for rammerne af såvel fakultetets som universitetets overordnede budget og budgetprincipper
- 3) at levere relevant, forskningsbaseret undervisning til universitetets uddannelser og med inddragelse af relevante studieledere og studienævn at sikre, at undervisningen formidles på bedst mulig måde fagligt, pædagogisk og didaktisk
- 4) at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning på de uddannelser, hvor instituttet leverer undervisning med inddragelse af studienævn og studieleder
- 5) at sikre kvalitet og udvikling af studiemiljøet på de uddannelser, som instituttet leverer undervisning til, og for hvilke institutlederen af dekanen er udpeget som særlig ansvarlig med inddragelse af studienævn og studieleder.

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

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

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

Ph.d.-skoleledere

§ 59 Ph.d.-skolelederen varetager ledelsen af ph.d.-skolen. Ph.d.-skolelederen repræsenterer ph.d.-skolen udadtil og udtaler sig om ph.d.-skolens forhold.

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



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

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

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

Studieledere

§ 63 Studielederen leder skolen og varetager skolens tværgående opgaver. Studielederen repræsenterer skolen udadtil og udtaler sig på skolens vegne.

§ 64 Studielederen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udvikle og implementere politikker og strategier for skolen
- 2) i samarbejde med institutlederen at indstille budget for skolen og dens studienævn til dekanens godkendelse inden for rammerne af fakultetets og universitetets budget og budgetprincipper
- 3) at rekvirere relevant forskningsbaseret undervisning til skolens uddannelser i samarbejde med studienævnene og sammen med relevante institutledere og studienævn at sikre løbende evaluering af uddannelser, undervisning og opfølgning herpå
- 4) i samarbejde med de berørte studienævn at forestå den praktiske planlægning og tilrettelæggelse af undervisning, af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen
- 5) at koordinere skolens udadrettede aktiviteter
- 6) at udmønte universitetets overordnede kvalitetssikringssystem på skolens uddannelser
- 7) at sikre sekretariatsbetjening af skolens studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af forslag til studieordninger samt forberedelse af studienævnenes afgørelsessager
- 8) at godkende opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende
- 9) at sikre, at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 94.

§ 65 Dekanen udpeger og afsætter studielederen efter indstilling fra studienævnene under skolen. Studielederen udpeges for en periode på 4 år med mulighed for forlængelse.

Stk. 2 Hvor flere studienævn indgår i en skole, har hvert studienævn mulighed for at indstille en kandidat til dekanen, som udpeger en studieleder blandt de indstillede.

Stk. 3 Dekanen kan afvise kandidater, som ikke har de nødvendige kvalifikationer til at varetage hvervet som studieleder, kan foretage et selvstændigt valg blandt flere indstillede kandidater og kan i forbindelse med udpegningen af en studieleder se bort fra indstillingen fra enkelte studienævn.

Stk. 4 Er der flere studienævn under skolen, kan studielederen ikke være medlem af et eller flere af disse.



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

Kapitel 4. Kollegiale organer

Akademisk råd

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

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

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

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

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

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

§ 71 Medlemmerne vælger en formand af sin midte.

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

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



Institutråd

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

§ 74 Institutrådet har til opgave at drøfte og rådgive instituttets ledelse om forhold af relevans for instituttets udvikling, organisering og økonomi.

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

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

- 1) at rådgive institutlederen om instituttets strategiske forhold
- 2) at rådgive institutlederen om instituttets budget
- 3) at rådgive institutlederen om, hvordan instituttet i samarbejde med studieledere og studienævn kan understøtte kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet.

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

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

Ph.d.-udvalg

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

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

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

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



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

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

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

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

Studieråd

§ 82 For at styrke samarbejdet mellem uddannelserne på tværs af skolens studienævn nedsættes et studieråd for hver skole jf. § 84.

§ 83 Studierådet rådgiver studielederen om forhold, som studielederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for skolens virksomhed, som rådet finder relevant

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

- 1) at rådgive studielederen om skolens strategiske udvikling
- 2) at rådgive studielederen om den interne fordeling af skolens ressourcer samt anvendelsen heraf.

§ 84 Studierådet sammensættes af formænd og næstformænd for studienævnene under den pågældende skole. Studielederen er formand for studierådet.

§ 85 Studierådet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.

Studienævn

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

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

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

§ 89 Studienævnet har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle studiets uddannelse og undervisning og påse institutleders opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder



- 2) at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri
- 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen, og i samarbejde med studielederen at forestå den praktiske tilrettelæggelse heraf
- 4) at kvalitetssikre og udvikle studiemiljøet i samarbejde med studieleder og institutledere
- 5) at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og om dispensation
- 6) at afgive indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 65
- 7) at følge op på relevante klager over eventuelle uhensigtsmæssigheder i undervisningen og i samarbejde med studieleder og institutleder at udarbejde og iværksætte tiltag, der sikrer, at der rettes op på disse.

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

§ 91 Studienævnet vælger af sin midte en formand blandt det videnskabelige personale og en næstformand blandt de studerende.

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

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

Kapitel 5. Rådgivende organer

Aftagerpaneler

§ 94 For hver skole nedsætter studielederen et eller flere aftagerpaneler efter høring af de berørte studienævn.

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

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

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

Rådgivende udvalg for AAU SBI

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

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



Kapitel 6. Valg

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

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

Kapitel 7. Status, hjemsted og værneting

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

Stk. 2 Universitetets hjemsted og værneting er Aalborg Kommune.

Kapitel 8. Regnskab og revision

§ 101 Universitetets regnskabsår er finansåret.

§ 102 Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og regnskab mv. ved universiteterne. Regnskabet underskrives af bestyrelsen, rektor og universitetsdirektøren.

Stk. 2 Regnskabet revideres af rigsrevisor.

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

Kapitel 9. Ikrafttrædelse og ændring af vedtægten

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

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

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

**Rektorsekretariatet**

Sagsbehandler:

Signe Hernvig

Sagsnr.: 2017-012-00042

Dato: 14-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet**Input til indstillingsorgan vedr. nye eksterne medlemmer til bestyrelsen**

Bilag: B: Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer
C: Revideret tidsplan for overgang til Bedre rammer for ledelse

Sagsfremstilling: Efter at Lov om ændring af universitetsloven (Bedre rammer for ledelse) er trådt i kraft, er der sket ændringer i forhold til, hvordan de eksterne medlemmer af bestyrelsen indstilles, og i forhold til hvilke kompetencer de eksterne medlemmer skal være i besiddelse af.

Kompetencekrav

Tidligere var det bestyrelsen som indstillingsorgan, der sikrede, at de eksterne kandidater til de ledige pladser i bestyrelsen levede op til de kompetencekrav, der fremgik af henholdsvis universitetsloven og Aalborg Universitets vedtægt.

Som følge af Lov om ændringer af universitetsloven (Bedre rammer for ledelse) er der indført skærpede kompetencekrav til de eksterne medlemmer. Tidligere skulle de eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab og skulle tilsammen have erfaring med ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber.

Efter lovens ikrafttræden skal det enkelte medlem stadigvæk udpeges i sin personlige egenskab, men der er tilføjet yderligere krav, således at de eksterne medlemmer tilsammen, udover at skulle have erfaring med ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber, også skal have erfaring og indsigt i forhold vedrørende forskning, forskningsbaseret uddannelse, vidensformidling, videnudveksling og universitetets øvrige opgaveområder.

For at bestyrelsens eksterne medlemmer kan indgå i dialog med universitetets akademiske ledelse om forskning og forskningsbaseret uddannelse, er der i tilknytning hertil kommet et yderligere krav om, at det enkelte eksterne medlem skal have en kandidatgrad eller en uddannelse på tilsvarende niveau, jf. bemærkningerne til lovforslaget, ligesom mindst ét af de eksterne medlemmer af bestyrelsen skal have erfaring som anerkendt forsker.

I bemærkninger til loven lægges der desuden op til, at der kan være medlemmer med indsigt i forskningsinstitutioner, forskningsdrevet virksomhed, eller med international baggrund og derfor har forståelse for universitetet i global kontekst.

Endelig er der med lovændringen indskrevet særlige kompetencekrav til bestyrelsesformanden, der skal have erfaring med strategisk ledelse af en stor virksomhed eller organisation og væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.

Indstillingsproces

Som følge af lovændringen er det ikke længere op til bestyrelsen at sammensætte indstillingsorganet. Sammensætningen er nu reguleret i universitetslovens § 12, stk. 6.

Efter lovændringen er det heller ikke længere op til den samlede bestyrelse at udarbejde kompetenceprofiler til brug for opslag af de eksterne mandater, da denne opgave ligger i



indstillingsorganet. Den samlede bestyrelse har derfor fremadrettet alene mulighed for at give input til kompetencekravene til indstillingsorganet - enten til formanden for bestyrelsen, som også er formand for indstillingsorganet, eller til de to øvrige bestyrelsesmedlemmer, som er medlemmer af indstillingsorganet.

Indstillingsorganets arbejdsproces er som følger: medmindre der er tale om genudpegnning af et eksternt medlems funktionsperiode, fastlægger indstillingsorganet, hvilke kompetencer det eksterne medlem skal opfylde, jf. ovenstående. Det ledige, eksterne mandat offentliggøres i et opslag på universitetets hjemmeside med angivelse af de kvalifikationer, kandidaten skal opfylde samt en beskrivelse af procedure for indstilling og udpegnning.

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

Udpegningsorganet træffer på baggrund af indstillingen fra indstillingsorganet beslutning om det kommende bestyrelsesmedlem.

Ved indstilling af en ny bestyrelsesformand udpeger udpegningsorganet en midlertidig formand for indstillingsorganet. Den midlertidige formand udpeges i sin personlige egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet. Den midlertidige formand skal opfylde de kompetencekrav, der stilles til formanden for bestyrelsen.

Indstillingsorganet skal i sit arbejde med fastlæggelse af kompetencer til ledige eksterne mandater være opmærksom på resten af den siddende bestyrelses kompetencer for på den måde at sikre, at den samlede bestyrelse og de eksterne medlemmer tilsammen og hver for sig har de kompetencer, der kræves i henhold til universitetsloven og universitetets vedtægt.

Følgende medlemmers udpegningsperioder udløber i 2018:

- Ledig bestyrelsesformandspost efter udløb af Lene Espersens første periode som bestyrelsesformand pr. 30.6.2018. Genudpegnning er mulig.
- Ledig bestyrelsespost efter Jens Kristian Gøtrik pr. 30.6.2018. Genudpegnning er ikke mulig.
- Ledig bestyrelsespost efter Ann-Helen Bay pr. 31.7.2018. Genudpegnning er ikke mulig.

I det vedlagte bilag B: Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer kan bestyrelsen danne sig et overblik over, hvilke bestyrelsesmedlemmer der opfylder de forskellige kompetencekrav, der stilles i henhold til universitetsloven og forslag til vedtægter, og på den baggrund også se, hvilke kompetencer, der kommer til at mangle i forbindelse med, at ovennævnte medlemmer udtræder.

Med udgangspunkt i oversigten bedes bestyrelsen komme med input til de bestyrelsesmedlemmer, der sidder i indstillingsorganet, således at bestyrelsens anbefalinger til indstillingsorganet opsamles.

Indstilling:	Det indstilles, at: <ul style="list-style-type: none">- bestyrelsen drøfter input til indstillingsorganet vedrørende kompetencekrav til bestyrelsens medlemmer ift. forårets rekruttering af eksterne medlemmer.
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Kortlægning af den nuværende bestyrelses kompetencer

Aalborg Universitets bestyrelse skal have en medlemssammensætning der gør, at bestyrelsen kan varetage den overordnede og strategiske ledelse af universitetet.

Bestyrelsen

Bestyrelsen skal kollektivt have følgende kompetencer repræsenteret:

- erfaring og indsigt i forskning
- erfaring og indsigt forskningsbaseret uddannelse
- erfaring og indsigt i vidensformidling
- erfaring og indsigt i videnudveksling
- erfaring og indsigt i universitetets øvrige opgaveområder

For at kunne opfylde de samlede kompetencekrav til bestyrelsen stilles der følgende krav til henholdsvis de interne og eksterne bestyrelsesmedlemmer:

a) Interne medlemmer

Der stilles ingen specifikke kompetencekrav til de interne medlemmer.

b) Eksterne medlemmer, herunder bestyrelsesformanden

Individuelle kompetencekrav

- skal have en kandidatgrad eller have en uddannelse på tilsvarende niveau.

Individuelle kompetencekrav til bestyrelsesformanden

- skal have erfaring med strategisk ledelse af en stor virksomhed eller organisation
- skal have væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.

Kollektive kompetencekrav

- skal have indsigt i forskning og forskningsbaseret uddannelse (mindst ét af de eksterne medlemmer have erfaring som anerkendt forsker)
- skal have erfaring med ledelse
- skal have erfaring med organisation
- skal have erfaring med økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber
- skal have erfaring med universitetets øvrige opgaveområder (forskningsbaseret myndighedsbetjening)

De kollektive kompetencekrav for de eksterne medlemmer kan fx opfyldes ved, at enkelte medlemmer har indsigt i forskningsinstitutioner, forskningsdrevet virksomhed eller en international baggrund og dermed forståelse for universitetet i en global kontekst.



AALBORG UNIVERSITET

Endelig er der ift. de eksterne medlemmer krav om afbalanceret repræsentation på:

- den offentlige og den private sektor
- det regionale og det nationale

Kriterier fastlagt af indstillingsorganet

Indstillingsorganet kan udover ovenstående lov- og vedtægtsbestemte kriterier fastlægge yderligere kriterier, som det eksterne medlem skal opfylde. Det ledige, eksterne mandat offentliggøres i et opslag på universitetets hjemmeside med angivelse af de kvalifikationer, kandidaten skal besidde, samt en beskrivelse af procedure for indstilling og udpegning.



Den nuværende bestyrelses kompetencer er kortlagt i nedenstående tabel

= Udtrædende medlemmer

	Interne medlemmer					Eksterne medlemmer						
	Jane Bjerregaard Rasmussen (TAP)	Marie Juul Sørensen (VIP)	Peter Axel Nielsen (VIP)	Lukas Bjørn Leer Bysted (STUD)	Tsinat Berhane (STUD)	Lene Espersen (Formand)	Jens K. Gøtrik (Næstformand)	Ann-Helén Bay	Grimur Lund	Ulla Tofte	Torben Möger Pedersen	Er kompetencekravet opfyldt? ✓
	Krav til bestyrelsens kollektive kompetencer											
Erfaring og indsigt i forskning	X	X	X					X			X	✓
Erfaring og indsigt forskningsbaseret uddannelse		X	X					X			X	✓



	Kollektive kompetencekrav							
Skal have indsigt i forskning og forskningsbaseret uddannelse (mindst ét af de eksterne medlemmer have erfaring som anerkendt forsker)	X	X	X	X	X	X		✓
Skal have erfaring med ledelse	X	X	X	X	X	X		✓
Skal have erfaring med organisation	X	X	X	X	X	X		✓
Skal have erfaring med økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber	X	X	X	X	X	X		✓
Skal have erfaring med universitetets øvrige opgaveområder (forskningsbaseret myndighedsbetjening)								
	Afbalanceringskriterier							
Sektorer	Offentlig/intereseorganisation	Offentlig	Offentlig	Privat	Privat	Privat		✓
Regionalt/Nationalt	Region Nordjylland	Region Hovedstaden		Region Nordjylland	Region Nordjylland	Region Hovedstaden		✓

BILAG – Tidsplan for Aalborg Universitets overgang til ny lov nr. 699 - Bedre rammer for ledelse

OBS – Lene er valgt som formand til udgangen af juni 2018, men udpeget som bestyrelsesmedlem til udgangen af juni 2020. Hun kan genudpeges som ny formand for en fireårig periode. Men sker dette, skal hendes medlemsperiode også forlænges samtidig med, at hendes formandskabsperiode fornyes. Lene kan dermed kun få maksimalt fire yderligere år som formand/medlem af AAU's bestyrelse.

Tid	Handling	Kommentarer
Nu	Ministeren anmodes om at udpege et medlem til AAU's indstillingsorgan.	Lovkrav og derfor ikke afhængig af godkendelse af vedtægter
BM 5. marts 2018	Bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> godkender nye formuleringer i vedtægter vedrørende rekruttering af eksterne bestyrelsesmedlemmer og tager øvrige ændringer (jf. styrelsens indledende bemærkninger) til efterretning. giver input til indstillingsorganet vedrørende rekruttering af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer til tiltrædelse juni/juli 2018. 	
Umiddelbart efter BM 5. marts	Vedtægter fremsendes til Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte til godkendelse.	Forventet behandlingstid = 1 uge
	<ul style="list-style-type: none"> Akademisk råd på Det Humanistiske Fakultet vælger en repræsentant til udpegningsorganet Studerterrepræsentanterne i Studiemiljørådet vælger en repræsentant for de studerende i udpegningsorganet 	
	De 5 ledige poster i udpegningsorganet (eksterne medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv.) slås offentligt op med deadline primo april.	Styrelsen har skriftligt og mundtligt på dialogmøde om vedtægter anvist en metode, som vil kunne godkendes. Det vurderes derfor, at vi kan opslå, selv om styrelsens godkendelse af vedtægterne ikke er opnået. Der opslås offentligt på web med frist for at melde sig primo april = 3 ugers varsel. I opslag angives dato for første møde i udpegningsorganet, således at man kort efter den endelige bemanding af udpegningsorganet kan afholde første møde. Parallelt med det offentlige opslag opfordres relevante samarbejdspartnere til at melde sig.
Medio marts 2018	Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte forventes at have godkendt vedtægtsændringer.	
Primo april	Rektor udpeger de 5 eksterne medlemmer til udpegningsorganet.	
Medio april 2018	Møde i udpegningsorganet, som: <ul style="list-style-type: none"> vælger en formand blandt de fem medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner udpeget af rektor udpeger to eksterne medlemmer til at indgå i indstillingsorganet beslutter, om det ønskes at indstille til ministeren, at LE fortsætter som formand for bestyrelsen, hvorved det også indstilles, at hun genudpeges som eksternt bestyrelsesmedlem i perioden 2018-2022 udpeger en ekstern midlertidig formand for indstillingsorganet til dettes behandling af udpegning af bestyrelsesformand, såfremt LE ikke fortsætter som formand. 	Formanden for udpegningsorganet skal have erfaring med ledelse og bred indsigt i samfundsmæssige forhold. Såfremt der skal udpeges formand, er der behov for en midlertidig formand for indstillingsorganet, da formand (= bestyrelsesformand) ikke kan deltage i behandlingen af indstilling til ny bestyrelsesformand.
Medio april 2018	Såfremt udpegningsorganet ønsker, at LE fortsætter som bestyrelsesformand, spørges LE, om hun ønsker at fortsætte som formand og ønsker genudpegnings i sit	Formanden spørges først, om hun vil fortsætte, når udpegningsorganet har vurderet, om de finder en genudpegnings hensigtsmæssig.

	mandat som eksternt bestyrelsesmedlem i perioden 1.7.2018 - 30.6.2022	
Medio april 2018	Såfremt LE ønsker at fortsætte som bestyrelsesformand, fremsendes forslag om genudpegning til ministerens godkendelse.	Forventet behandlingstid = 2 uger
30. april 2018	Møde i indstillingsorganet <ul style="list-style-type: none"> • opstiller kriterier for nye eksterne bestyrelsesmedlemmer • (med midlertidig formand) opstiller kriterier for ny formand for bestyrelsen, såfremt LE ikke fortsætter. 	
1. maj 2018	Ledige bestyrelsesposter slås offentligt op med deadline 27. maj 2018. Formandsposten slås op, hvis LE ikke fortsætter som formand.	Opslag er åbent i 4 uger. Såfremt LE fortsætter som formand, rekrutteres to nye eksterne medlemmer Såfremt LE ikke fortsætter som formand, og TMP ønsker og opnår formandskabet, skal der rekrutteres to nye eksterne medlemmer. Såfremt LE ikke fortsætter som formand, men fortsætter som eksternt medlem, og TMP ikke ønsker formandskab, skal der rekrutteres en formand og et nyt eksternt medlem. Øvrige nuværende eksterne medlemmer af bestyrelsen kan ikke opnå formandskab, da de ikke kan udpeges for en ny fireårig periode.
27. maj 2018	Deadline for nominering til ledige bestyrelsesposter	
8. juni 2018	Møde i indstillingsorganet <ul style="list-style-type: none"> • træffer beslutning om indstilling af forslag til nye bestyrelsesmedlemmer • (med midlertidig formand) træffer beslutning om indstilling af forslag til ny formand, såfremt LE ikke fortsætter 	Blandt de indstillede til de ledige bestyrelsesposter indstiller indstillingsorganet to kvalificerede kandidater til udpegningsorganet for hvert ledigt mandat.
15. juni 2018	Møde i udpegningsorganet <ul style="list-style-type: none"> • udpeger to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer efter indstilling fra indstillingsorganet • udpeger kandidat til ny formand, såfremt LE ikke fortsætter 	
16. juni 2018	Kandidat til ny bestyrelsesformand fremsendes til ministerens godkendelse, såfremt LE ikke genudpeges eller ikke ønsker at fortsætte som formand.	Forventet behandlingstid = 3 uger
1. juli 2018	Nyt medlem indtræder i bestyrelsen (erstatte JKG) – fireårig periode - (1.7.2018-30.6.2022).	
1. juli 2018	Formand tiltræder for fireårig periode (1.7.2018-30.6.2022). (LE eller ny formand)	
1. august 2018	Nyt medlem indtræder i bestyrelsen (erstatte AHB) – fireårig periode - (1.8.2018-31.7.2022).	



Rektorsekretariatet

Sagsbehandler:
Lise Thorup-Pedersen

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Forslag til program og emner for strategiske diskussioner ved besøg på NTNU 22-23/10 2018

Bilag: Overordnet program for besøget

Sagsfremstilling: Bestyrelsens besøg på NTNU er planlagt til mandag d. 22. oktober – tirsdag d. 23. oktober 2018.

Der afholdes ordinært bestyrelsesmøde mandag eftermiddag, efterfulgt af middag med NTNU's ledelse om aftenen.

Tirsdag holdes der møder med repræsentanter fra NTNU's ledelse, hvor bestyrelsen får lejlighed til at diskutere udvalgte strategiske emner.

Strategiske diskussioner

Det er afgørende for udbyttet af bestyrelsens besøg på NTNU, at diskussionerne bliver målrettede og fokuserede på emner, som bestyrelsen finder relevante. Det er ligeledes vigtigt, at diskussionerne afspejler de muligheder og udfordringer, som NTNU står over for i relation til implementering af deres nye strategi, dvs. får fokus på indsatser og planlagte initiativer nærmere end på deres nuværende status.

I det indledende brev til rektor Gunnar Bovim blev vidensamarbejde og internationalisering foreslået som overordnede emner. Disse vurderes stadig at være relevante.

Vidensamarbejde

NTNU har udarbejdet en ny strategi for årene 2018 – 2025 (vedtaget af bestyrelsen i december 2017). Strategien hedder **Kunnskap for en bedre verden** og er bl.a. baseret på FN's 17 bæredygtigheds mål. NTNU skriver i strategien, at de har et særligt samfundsansvar, som de anerkender og påtager sig.

I strategien opstilles et målbillede for, hvordan NTNU skal se ud i 2025, når handleplanerne er gennemført. Vedrørende styrket samspil med samfundet skrives: *Vi oplever å være ett NTNU, med kreative fagmiljøer og spennende tverrfaglig samarbeid. Vi har i større grad utnyttet potensialet som ligger i at utdanning, forskning og innovasjon er integrerte ved universitetet, og vår rolle som samarbeidspartner for omstilling er etablert som et enda tydeligere særtrekk for NTNU. Gjennom strategiperioden har vi lykket i vårt systematiske arbeid for å utvikle en innovasjonskultur hos både studenter og ansatte.*

Det vil på den baggrund være relevant for bestyrelsen at høre, hvordan NTNU vil sikre, at uddannelsernes og forskningens samfundsnytte kombineres med kampen om at tiltrække forskningsbevillinger, tiltrække de dygtigste internationale studerende og forskere samt at få en høj placering på de internationale rankinglister. Ligeledes er det interessant at vide, hvordan de vil understøtte udvikling af en innovationskultur hos både studerende og ansatte.

Internationalisering

I strategien er internationalisering udvalgt som et af seks tværgående indsatsområder, og internationalisering er beskrevet som en integreret del af alle faglige aktiviteter i alle fagmiljøer.

Det vil være interessant for bestyrelsen at høre, hvordan NTNU's bestyrelse og ledelse arbejder strategisk med internationalisering. Hvordan understøttes fra topledelsen internationaliseringsaktiviteter, som foregår i de enkelte fagmiljøer? Konkret i forhold til EU-området også at høre om, hvordan de udover et klart fokus på øget hjemtag af EU-midler (målsætning om 1 mia. NKK i H2020), også arbejder strategisk med soft funding og policy udvikling, og hvordan udbyttet af investeringen i eget kontor i Bruxelles sikres.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen godkender forslag til program og diskussionspunkter for besøget på NTNU 22.-23. oktober 2018.

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 8
Bilag: B



AALBORG UNIVERSITET

Tentativ tidsplan for besøg hos NTNU

Rektorsekretariatet

Fredrik Bajers Vej 5
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Lise Thorup-Pedersen
E-mail: lt@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15. februar 2018

Mandag den 22. oktober 2018

06:20	Afgang med fly fra Aalborg til København
08:10	Afgang med fly fra København via Oslo til Trondheim
11:05	Ankomst Trondheim
Ca. 12:00	Ankomst til NTNU
12:00 – 17:30	Besøg på NTNU
17:30	Transport til hotel og indtjekning på SAS Radisson Blue Royal Garden .
20:00	Middag med ledelsesrepræsentanter fra NTNU

Tirsdag den 23. oktober 2018

09:00 – 14:00	Bestyrelsesmøde
Ca. 14:00	Afgang til lufthavn (ca. 30 km)
17:00	Afgang med fly fra Trondheim via Oslo til København
20:00	Ankomst i København
21:40	Ankomst i Aalborg



AALBORG UNIVERSITET

Punkt: Beslutningstagnung
Type: Kan frit distribueres

HR afdelingen

Sagsbehandler:
Helene Selmer Kristensen

Sagsnr.: 2018-021-00138

Dato: 15-02-2018

AALBORG UNIVERSITET

Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018

Pkt.: 9

Bilag: A

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Godkendelse af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Bilag:	B) Pixi-rapport: Sammendrag af rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU: Perspektiver, tilgange og tendenser" C) Udkast til strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021
Sagsfremstilling:	I 2016 nedsatte direktionen Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) med dekan Lars Hvilsted Rasmussen som formand og direkte reference til direktionen. ULD har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på AAU med henblik på at skabe lige muligheder for alle, herunder at udarbejde den lovpligtige ligestillingsredegørelse 'Statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser 2017', indsendt til Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet den 30. august 2017 og ligeledes at udarbejde en strategisk handleplan for 2017-2021.

I forbindelse med udarbejdelse af den strategisk handleplan for Ligestilling og Diversitet har *Center for Ligestilling og Diversitet* udarbejdet en rapport med henblik på at understøtte ULD i dets arbejde med formuleringen af en ny femårig handleplan for området. Rapporten: "*Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser*" repræsenterer og opsummerer resultaterne af et længerevarende strategiforarbejde (maj-september 2017). Rapporten bygger på både kvantitative data, primært på baggrund af Qlikview samt opgørelser fra AAUs statistikkontor og kvalitative data i form af en besøgsrunde hos de fem akademiske råd på campus Aalborg samt campusrådene i hhv. København og Esbjerg; en rundspørge via *AAU Inside*, hvilket afstedkom i alt 186 henvendelser fra medarbejdere på tværs af organisationen samt fem fokusgruppeinterview på tværs af medarbejdergrupper (ph.d.'ere, post doc/adjunkter, lektorer, professorer samt internationale medarbejdere). På baggrund af den kvantitative analyse påpeger rapporten, at de strategiske indsatser i den nye handleplan bør formuleres på baggrund af de konkrete udfordringer, som kan identificeres lokalt på de enkelte fakulteter/institutter/i de enkelte fagmiljøer. Den kvalitative analyse er sammenholdt med fund og anbefalinger fra forskningslitteraturen og med erfaringer fra andre universiteter. Den kvalitative analyse udgør et væsentligt fundament for forslag til rapportens 11 indsatsområder og tilhørende anbefalinger til, hvilke typer af mulige ligestillings- og diversitetsindsatser der foreslås inddrages i den strategiske handleplan.

Med baggrund i rapporten har ULD afholdt et arbejdsseminar og efterfølgende møder med henblik på udarbejdelse af den strategiske handleplan. ULD har sammenfattet rapportens indhold, og ULD's forslag til den strategiske handleplan indeholder nedenstående fem indsatsområder med tilhørende anbefalinger, og gælder for AAUs ansatte:

1. Organisationsudvikling, kapacitetsopbygning, køns- og diversitets-mainstreaming
2. Work-life balance
3. Rekruttering, ansættelse og karriereudvikling
4. Flere kvinder i ledelse
5. Internationalisering af medarbejderstaben

1. Organisationsudvikling, kapacitetsopbygning, køns- og diversitets-mainstreaming

Anbefalinger:

- Ligestilling og diversitet skal være en central værdi, som skal indlejres i alle gøremål.
- Handleplanen skal forankres i organisationen, og det skal sikres, at der er et ledelsesmæssigt fokus, som muliggør dette.
- Ligestilling og diversitet skal være forankret på alle ledelsesniveau, i samtlige samarbejdsudvalg og i alle øvrige råd og udvalg.
- Arbejdet med området skal være bredt ud, alment anerkendt og gøres til et permanent fokus i hele organisationen med henblik på at skabe en permanent forandring.
- Ligestilling og diversitet skal internaliseres, systematiseres og professionaliseres i alle relevante processer, via et TAP-personale, der besidder de relevante og nødvendige kompetencer inden for området, herunder køns- og diversitets-mainstreaming i både HR og på Fakultets- og Institutniveau.

2. Work-life balance

Anbefalinger:

- AAU skal være en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads, hvor det er muligt at kombinere karriere og familieliv.
- På AAU skal vi forbedre work-life balance for alle ansatte i alle livsfasen og dermed bidrage til, at AAU bliver en mere attraktiv og rummelig arbejdsplads.

3. Rekruttering, ansættelse og karriereudvikling

Anbefalinger:

- På AAU tænkes ligestilling og diversitet ind i forbindelse med både rekruttering, ansættelse og planlægning af karriereveje.
- Processer og procedurer er præget af gennemsigtighed, så det tydeligt fremgår, at AAU i sine ansættelser tilstræber fuld ligestilling og diversitet.

4. Flere kvinder i ledelse

Anbefalinger:

- På AAU tilstræber vi at forbedre kønsbalancen og fremme lige karrieremuligheder for mænd og kvinder på alle niveauer.
- På AAU benytter vi åbne rekrutteringer, så konkurrencen om stillinger sker på en gennemskelig måde og på lige vilkår, hvoraf det fremgår, at vi ønsker at tiltrække begge køn.
- På AAU profilerer vi både vores kvindelige og mandlige ledere og topforskere. Vi ønsker dermed at øge opmærksomheden på begge køns karrieremuligheder.

5. Internationalisering af medarbejderstaben

Anbefalinger:

- På AAU skal vi sikre en internationalisering af medarbejderstaben.
- AAU skal være en konkurrencedygtig, attraktiv og inkluderende arbejdsplads for både udefrakommende medarbejdere men også for danske medarbejdere.
- AAU skal være blandt de danske universiteter med størst internationalt samarbejde både i form af udenlandsophold og international mobilitet.

Udkastet til AAU's strategi for ligestilling og diversitet er forelagt Direktionen på møde den 15. december 2017. Udkastet er godkendt med den tilføjelse, at der udarbejdes forskellige modeller for etablering af en barselsfond – jf. indsatsområde 2. Dette arbejde pågår i øjeblikket i HR-afdelingen.

Når den strategiske handleplan er godkendt, udarbejder ULD en overordnet implementeringsindsats/kommunikationsplan, som indeholder konkrete indsatser med tilhørende operativt ansvar. Desuden skal der udarbejdes konkrete lokale handleplaner på såvel fakultets- som institutniveau for fremadrettet at sikre opmærksomhed, medansvar og for at sætte ord bag handlingerne.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen godkender den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021.

PIXI RAPPORT

Sammendrag af rapporten ”Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU: Perspektiver, tilgange og tendenser”



EDGE, Center for Ligestilling og Diversitet, AAU

Stine Thidemann Faber
Anna Stegger Gemzøe
Helene Pristed Nielsen

Forord

Denne pixirapport er et sammendrag af rapporten *Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU Perspektiver, tilgange og tendens* (i alt 111 sider), som i 2017 blev udarbejdet med henblik på at understøtte AAUs nyetablerede Udvalg for Ligestilling og Diversitet i dets arbejde med formuleringen af den kommende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet, dækkende perioden 2018-2022.

Den fulde rapport kan fås ved at rette henvendelse til udvalget.

Introduktion

Igennem årene har Aalborg Universitet på forskellig vis haft fokus på køn og ligestilling. Trods handleplaner og tiltag på området har det imidlertid vist sig vanskeligt at skabe vedvarende forandringer i organisationen. I 2016 blev det derfor besluttet at sætte mere fokus på området og hæve ambitionerne ved at nedsætte et nyt *Udvalg for Ligestilling og Diversitet* (ULD) med reference direkte til Direktionen.

Af kommissoriet for det nye udvalg fremgår det, at udvalget har ansvaret for det strategiske og langsigtede arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet. Det er endvidere præciseret, at det nye udvalg skal beskæftige sig med ligestilling og diversitet i bred forstand; med fokus på såvel køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans samt fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser.

Som optakt til udarbejdelsen af den kommende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet igangsatte det nye udvalg et længerevarende strategifararbejde. I denne proces har fokus været på at facilitere vidensakkumulering og erfaringsudveksling bredt i organisationen:

- *via inddragelse af centrale kollegiale organer.* Dette er sket i form af besøgsrunder ved de fem akademiske råd på campus Aalborg samt inddragelse af campusrådene i hhv. København og Esbjerg.
- *via bred inddragelse af medarbejdere og ledelse.* Dette er sket dels via *en åben rundspørge* i organisationen med besvarelser fra 186 medarbejdere og ledere på tværs af organisationen (i alt 58 mænd og 128 kvinder); dels via afholdelse af fem *fokusgruppeinterviews* på tværs af medarbejdergrupper (omfattende i alt 41 medarbejdere); dels via et *informations- og diskussionsmøde* for alle institutledere.

Indeværende rapport fokuserer hovedsageligt på ligestilling og diversitet i forhold til AAUs VIP-medarbejdere, selvom der også trækkes på input fra de TAP-medarbejdere, som kom frem under ovenstående dataindsamlingsproces.

Baggrunden for strategiarbejdet

Til trods for at Danmark regnes for at være et land med en høj grad af ligestilling, er kønsbalancen på de danske universiteter meget skæv. Når man sammenligner danske opgørelser med EU's tal for køn og ligestilling i forskning (de såkaldte SHE-figures), springer det i øjnene, at Danmark placerer sig langt nede på listen, og også under en række af de lande vi ellers sammenligner os med. Den samlede andel af kvindelige forskere ansat på danske universiteter lød i den seneste opgørelse på kun 34,8 %, mens gennemsnittet for universiteterne fra vores nordiske nabolande lød på henholdsvis 36,2 % for Norge og 37,2 % for Sverige. De lande, der placerer sig øverst på listen er Letland og Litauen med en andel på henholdsvis 52,4 % og 52,8 % kvindelige forskere (SHE-figures 2015).

Selvom den skæve kønsfordeling på danske universiteter i nogen grad varierer mellem de våde og de tørre videnskaber (med færrest kvinder ansat indenfor førstnævnte), er der uanset område en generel tendens til kønsskævhed, især hvad angår de øvre karrieretrin. Den seneste opgørelse på området viser således, at kvinder i 2015 kun udgjorde 19,8 % af det totale antal professorer i Danmark. Samme skæve problematik er tydelig, når man kigger på ledelseslagene på tværs af de danske universiteter. Også her er andelen af kvinder uforholdsmæssigt lav (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2016)

De kønsskæve tal og den manglende progression på området som beskrives i de nationale opgørelser, afspejler sig også på lokalt niveau. Et hurtigt kig på kønsfordelingen på AAU i hhv. 2013 og 2017 viser, at der de seneste fem år kun er sket en lille stigning i antallet af kvindelige VIP-ansatte på AAU som helhed, fra 35,0 % i 2013 til 35,9 % i 2017. Også på AAU er de øvre stillingskategorier stadig domineret af mænd: I 2017 lød den samlede andel af kvinder ansat i ordinære professorater på AAU på kun 17,9 %, hvilket kun er en lille stigning i sammenligning med 2013, hvor andelen var på 16,1 %. Også hvad angår ledelseslaget på AAU, er kønsfordelingen uforholdsmæssigt skæv: I 2017 var 69,6 % af alle dekaner og institutledere mænd, og en lignende fordeling (66,7 % mænd) gjorde sig gældende blandt de administrative chefer (tal stammer fra *Qlickview*; for grafer og uddybning af tal se hovedrapporten).

"Rørledningen" lækker

Tidligere regnede man med, at kønsskævheden på de danske universiteter automatisk ville udligne sig over tid som et resultat af et øget optag af kvindelige studerende og ph.d.-studerende. Det er dog fra flere sider blevet påpeget, at en sådan udvikling er behæftet med usikkerhed, og at udviklingen uanset hvad går for langsomt (Stähle 1993 og 2007, Borchorst et al. 2008, Nielsen 2014).

Selvom der i dag er næsten lige mange (nogen steder endda flere) kvindelige end mandlige ph.d.-studerende (i hvert fald indenfor de såkaldt tørre områder) er tendensen den samme: Andelen af kvindelige forskere falder, når man kigger på de øvre stillingskategorier (lektor og professorniveau) og på ledelseslaget (institutledere, dekaner, osv.). Det forhold at kvinder ansat i forskerstillinger gradvist forsvinder, især i overgangene fra midlertidig til fast ansættelse, omtales i forskningslitteraturen som "den lækende rørledning" (på engelsk: *the leaky pipeline*). Fra flere sider er det blevet påpeget, at universiteternes "lækende rørledninger" er et udtryk for talenttab og spildte faglige/menneskelige

ressourcer, der ikke kommer organisationen til gode (Emerek og Larsen 2011, Goulden, Mason og Frasch 2011).

Der er behov for et øget fokus på organisationsudvikling

I arbejdet mod at sikre bedre kønsbalance på universiteterne har problemidentificeringen i de senere år ændret sig. Hvor kvinders manglende tilstedeværelse, især på de øvre karrieretrin på universiteterne, tidligere blev forklaret med individuelle fravalg og præferencer, er der således over årene kommet et større fokus på organisationsudvikling som det, der skal til for at ændre den skæve kønssammensætning i Akademia. I forskningslitteraturen omtales dette som en drejning fra "*fix the women*" (fokus på kvinderne; det individuelle niveau) til "*fix the organisations*" (fokus på strukturer og kulturer) (Schiebinger 2008, Ulvestad 2017, Burkinshaw og White 2017).

Forskning på området har dog konkluderet, at der på de danske universiteter i højere grad end man ser det i de øvrige nordiske lande, er en tendens til at holde fast i "*fix the women*"-paradigmet, eksempelvis ved at etablere mentorprogrammer el. lign. for kvindelige forskere, snarere end at fokusere på organisationens overordnede strukturer og kulturer.

En stor del af de øvrige universiteter i Danmark, og i vores nordiske/europæiske nabolande, arbejder mere proaktivt med ligestilling og diversitet, end vi har haft tradition for på AAU frem til nu (se hovedrapporten for eksempler på typer af indsatser).

Det nationale perspektiv: Politiske initiativer og forandringsincitament

Igennem årene har der fra politisk hold været lagt et pres på universiteterne for at adressere den manglende kønsbalance, og for at øge bevidstheden om både de strukturelle og de kulturelle barrierer, som kan indvirke på kønssammensætningen blandt de ansatte.

Igennem årene har man således lavet tilføjelser til lovgivningen, som har lagt yderligere pres på universiteterne. Med *ligestillingsloven* fra 2000 blev universiteterne lovgivningsmæssigt forpligtet til at arbejde med ligestilling og til at integrere kønsmainstreaming i alle kerneydelser og i al planlægning. Med en tilføjelse til loven i 2013 blev universiteterne desuden forpligtet til at udarbejde *ligestillingsredegørelser* hvert andet år, så det i højere grad blev muligt for regeringen at følge og monitorere udviklingen. Ligestillingsredegørelserne bruges bl.a. til at udarbejde et *ligestillingsbarometer* for henholdsvis staten, regioner og kommuner.

Med regeringens *Charter for flere kvinder i ledelse* har det siden 2012 været obligatorisk for universiteterne at arbejde med bl.a. strategier, måltal, personalepolitikker, ansættelse og rekruttering, headhunting samt karriereudvikling med henblik på at øge andelen af kvinder i ledelsesstillinger. Den fortsatte kønsskævhed i ledelseslagene på universiteterne indikerer imidlertid, at der bør arbejdes mere eksplicit med denne problematik.

Den seneste tænketank, *Taskforce for Flere Kvinder i Forskning*, pegede først og fremmest på vigtigheden

af, at køn og ligestilling gøres til et fokusområde på ledelsesniveau på de enkelte universiteter. Der var samtidig fokus på universiteternes arbejde med rekruttering, ansættelse, karriereveje, talentpleje samt på arbejdskulturen på universiteterne (Taskforce for Flere Kvinder i Forskning 2015).

I de politiske tiltag, som har været bragt på banen igennem de seneste år, har fokus overvejende været på kønsligestilling. Hidtil har der kun i lille grad været fokus på diversitet, selvom det selvsagt gælder, at universiteterne ligesom alle andre arbejdspladser i landet, er omfattet af *diskriminationsloven*, der sigter mod at beskytte medarbejdere mod såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Seneste udvikling: Ligestilling og kønsbalance gøres til et særskilt satsningsområde i både den europæiske og den danske forskningspolitik

I 2015 præsenterede Den Europæiske Kommission den såkaldte ERA-plan, som indeholder en fælles europæisk køreplan for at fremme forskning og innovation. I planen præsenteres *ligestilling og integrering af kønsperspektiver i forskningen* som et selvstændigt satsningsområde.

Med henblik på at omsætte den europæiske køreplan har de enkelte medlemsstater efterfølgende produceret nationale køreplaner; således også Danmark, hvor Styrelsen for Forskning og Innovation præsenterede den danske køreplan i 2016. Også i den danske køreplan er *ligestilling og kønsbalance* nævnt som et særskilt satsningsområde. Heraf fremgår det, at de danske målsætninger frem mod 2020 er:

- At adressere den rekrutteringsmæssige skævhed i forskningssystemet. Mål: I 2020 bør der være en bedre udnyttelse af alle talenter uanset køn.
- At sikre at der kommer en ligelig kønsbalance i forskningsinstitutionernes bestyrelser og ledelser (som ligestillingsloven tilsiger).
- At sikre at kønsdimensionen i relevant omfang bliver integreret i forsknings- og innovationspolitikker, -programmer og -projekter (i overensstemmelse med den europæiske ERA-køreplan) (Styrelsen for Forskning og Innovation 2016).

I den danske køreplan er det ikke konkretiseret, hvordan Styrelsen vil sikre, at universiteterne lever op til de specificerede mål. Til sammenligning kan siges, at den norske ERA-køreplan præciserer, hvem der er ansvarlig for implementeringen af indsatser og aktiviteter samt opfølgningen herpå. Et af de konkrete tiltag, som nævnes, er, at der på den norske universiteter skal foregå en oplæring af både det administrative personale og blandt ledelse, forskere og bedømmere i arbejdet med køn og ligestilling.

Hverken den overordnede europæiske plan eller de nationale køreplaner i Danmark og Norge adresserer diversitet, hvilket også har været rejst som et kritikpunkt (Mesna 2017).

Kønsligestilling på universiteterne knyttes i stigende grad sammen med forskningsstøtte- og -bevillingssystemerne

Med realiseringen af den europæiske ERA-plan, og lanceringen af den tilhørende danske køreplan, er der i dag kommet et endnu større fokus på at sikre kønsligestilling på universiteterne. I en europæisk sammenhæng har kommissionen længe arbejdet for at påvirke de europæiske universiteters kønsbalance bl.a. ved at etablere en incitamentsstruktur via *forskningsstøtteprogrammet Horizon 2020*. I dette program afkræves det, at ansøgere skal redegøre for dels kønssammensætningen hos det samlede forskerteam dels for eventuelle kønsaspekter ved det formulerede forskningsprojekt.

For at komme kønsskævheden til livs har regeringerne i England, Irland og Australien introduceret det såkaldte *Athena Swan Charter*, hvor universiteterne kan opnå enten en bronze-, sølv- eller guldmedalje for deres arbejde med køn og ligestilling. I Irland har man taget denne tanke et stykke længere. Her er de tre største forskningsbevillingsagenturer (the Irish Research Council, Science Foundation Ireland og the Health Research Board) gået sammen om at opstille som kriterium, at de irske universiteter fra og med udgangen af 2019 skal have en *Athena SWAN ligestillingsakkreditering* for at overhovedet at kvalificere sig til at modtage forskningsbevillinger (Hindhaugh 2017).

Også i Danmark har der været diskussioner af køn og ligestilling i relation til forskningsbevillinger; primært i regi af *De Frie Forskningsråd*, der i nyere tid har haft fokus på kvindelige forskeres brug af rådets virkemidler samt barrierer for kvinders forskerkarrierer (Bloch og Henriksen 2013). I 2013 formulerede de frie forskningsråd en ligestillingspolitik, ligesom man begyndte at monitorere kønsfordelingen hos ansøgere og bevillingsmodtagere.

Kønsmainstreaming på universiteterne: Hvad vil det egentlig sige?

I Danmark tilsiger loven, at kønsmainstreaming skal integreres i al offentlig planlægning og forvaltning. *Mainstream* betyder direkte oversat "hovedstrøm". Når man arbejder ud fra et ønske om at sikre ligestilling og diversitet indikerer mainstreamingstankegangen, at ligestilling skal indgå som et naturligt element i universiteternes "hovedstrøm", frem for at leve sit eget separate liv på sidelinjen; som en "understrøm".

Ligestillings- og diversitetsindsatserne bør med andre ord forankres som en integreret del af universiteternes overordnede strategier, og ikke kun behandles i særskilte udvalg og særskilte handleplaner. At kønsmainstreamer handler konkret om at spørge ind til om virkningerne af eksempelvis en beslutning, et tiltag eller en procedure i en organisation kan få utilsigtede konsekvenser for det ene køn frem for det andet.

I en europæisk sammenhæng er *kønsmainstreaming* længe blevet fremhævet som et redskab, som universiteterne bør tage i brug (Hafner-Burton og Pollack 2002, Danowitz og Bendl 2010).

I Sverige har man netop taget denne tilgang til sig i et forsøg på at lægge yderligere pres på universiteterne og sikre en mere ligelig kønssammensætning på uddannelses- og forskningssiden. Den svenske regering har således pålagt de svenske universiteter, at de inden udgangen af 2019 skal have integreret et *kønsmainstreamingsperspektiv*. Ministeriet forklarer baggrunden for kravet med, at de ønsker at bekæmpe tendensen til at ligestillings spørgsmål i det daglige arbejde og i universiteternes

beslutningsprocesser bliver negligeret eller givet lavere prioritet sammenlignet med andre anliggender og aktiviteter (Utbildningsdepartementet 2017).

Let's Do Diversity: Nu er der endnu mere end før, der skal tages højde for!

I tråd med ovenstående betragtninger om *kønsmainstreaming* på universiteterne, er der indenfor forskningslitteraturen også et stigende fokus på *diversitetsmainstreaming* (Squires 2007). Her er ræsonnementet i store træk det samme; nemlig at nye beslutninger, tiltag og initiativer i organisationen til enhver tid bør vurderes ud fra en betragtning om, hvorvidt de er tilstrækkeligt inkluderende overfor forskellige typer af ansatte.

Af kommissoriet for AAUs nye Udvalg for Ligestilling og Diversitet fremgår det jf. tidligere, at udvalget skal beskæftige sig ikke kun med køn, men også med alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, mv. Der er ingen tvivl om, at der ligger en væsentlig opgave i fremadrettet at arbejde ud fra en sådan flerdimensionel tilgang. Forskning peger på, at særligt universiteterne bliver udfordret, når indsatserne udvides til at omfatte mere end "blot" kønsligestilling, netop fordi der er tale om organisationer, der på mange måder ikke har været i stand til at fuldføre arbejdet med at sikre kønsligestilling (Andersen, Lilleaas og Ellingsen 2017).

I forskningslitteraturen er der ikke desto mindre blevet peget på, at universiteterne med fordel kan arbejde med diversitet og dermed styrke organisationernes evne til at inkludere mange forskellige typer af ansatte, samt opnå de fordele, der er ved en mangfoldigt sammensat arbejdsstyrke (Dedoussis 2007, WISELI 2010).

Flere forskere har imidlertid også understreget, at det ikke nødvendigvis er nemt, hverken i Akademia eller i andre organisationer, at arbejde med diversitet. Akkurat i forhold til arbejdet med handleplaner på området, er det eksempelvis blevet fremført, at man på trods af gode hensigter risikerer at skabe barrierer mellem ansatte, hvis man ikke er særligt opmærksom på handleplanernes sprogbrug. For at undgå dette er det vigtigt at tænke diversitetsindsatserne på universiteterne som en kollektiv indsats, der tilgodeser alle og ikke blot "de andre" (Iverson 2012).

AAU i tal: Forskelle fakulteterne imellem

I hovedrapporten præsenteres en analyse af en række kvantitative data. Analysen belyser bl.a. kønsfordelingen blandt VIP-ansatte, statsborgerskabsfordelingen blandt VIP-ansatte, sammensætningen af den øvre ledelse, osv. Analysen i hovedrapporten medtager en analyse af, hvordan fordelingen har forandret sig i et femårigt perspektiv. I denne pixirapport præsenteres imidlertid kun et øjebliksbillede, som viser de nyeste tal (*Qlikview*, tal fra august 2017). Nedenfor skal vi især fordybe os i det forhold, at der på AAU er store forskelle fakulteterne imellem (og på nogle fakulteter også institutterne imellem). Netop dette er en vigtig pointe, idet det peger på, at der på AAU fremadrettet bør arbejdes med ligestilling og diversitet ud fra en mere differentieret tilgang, end det har været tilfældet i

de tidligere handleplaner.

Når man kigger på **kønsfordelingen blandt forskere** på AAU ses det af den fakultetsspecifikke opgørelse i tabellen nedenfor, at der er ganske store variationer indenfor for de enkelte fagområder:

Tabel 1: Kvindeandelen på AAU; samlet såvel som fordelt på fakulteter og stillingskategorier

	Kvindeandel Samlet (%)	Kvindeandel Ph.D. (%) L: Lønnede Ø: Øvrige	Kvindeandel Adjunkt (%)	Kvindeandel Post Doc (%)	Kvindeandel Lektor (%)	Kvindeandel Professor mso (%)	Kvindeandel ordinært professor (%)	Kvindeandel Klinisk professor (%)
SAMF	48,7 %	61,5 % (L) 72,1 % (Ø)	58,0 %	52,2 %	37,3 %	23,1 %	21,4 %	
HUM	53,2 %	59,4 % (L) 59,0 % (Ø)	63,0 %	64,3 %	47,3 %	72,7 %	39,1 %	
SUND	43,8 %	50,8 % (L) 58,1 % (Ø)	44,0 %	66,7 %	40,0 %	0 %	10,7 %	16,2 %
ENG	21,6 %	21,4 % (L) 23,8 % (Ø)	30,5 %	15,9 %	17,9 %	13,6 %	5,8 %	
TECH	26,4 %	24,5 % (L) 21,9 % (Ø)	36,2 %	31,3 %	23,7 %	30,0 %	11,4 %	
AAU SAMLET	35,9 %	36,3 % (L) 42,6 % (Ø)	46,4 %	35,4 %	30,8 %	28,8 %	17,9 %	16,2 %

Af tabellen fremgår det, at de forskellige fakulteter synes at stå overfor følgende forskellige ligestillingsudfordringer. Dette handler bl.a. om, at kønsfordelingen på SAMF, HUM og SUND er kendetegnet af, at der er forholdsvis mange (enkelte steder: flere) kvinder end mænd i de nedre stillingskategorier (de tidsbegrænsede stillinger: ph.d., adjunkt og post doc), mens kønsfordelingen ændrer karakter med flere mænd end kvinder, når man kigger på de øvre stillingskategorier (fx de tidsbegrænsede stillinger: lektor og ordinær professor). Ulempen ved her i tabellen kun at vise øjebliksbilledet er, at man fristes til at konkludere, at den skæve kønsbalance så nok vil kunne udligne sig selv over tid, når nu forskerstaben på de tre fakulteter rummer så mange kvinder i de nedre stillingskategorier. Af de analyser som indgår af hovedrapporten, og hvor tidsperspektivet er medtaget, fremgår det imidlertid, at der kun er sket ganske små forandringer i kønssammensætningen på AAU fra 2012 og frem til i dag. Det understreger også den pointe, som stod tidligere; nemlig at udviklingen går for langsomt (s. 3) og at "rørlednings"-problematikken fortsat gør sig gældende (s. 4).

På de to øvrige fakulteter, ENG og TECH, er problematikken lidt anderledes. Som fakulteter ligner ENG og TECH hinanden på den måde, at begge fakulteter har en lav kvindeandel på ph.d.-niveau. Ud over at have fokus på medarbejderfastholdelse (ligesom resten af fakulteterne), er der ikke overraskende et behov for at tænke i rekruttering langt tidligere i "fødekæden" på ENG og TECH med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling på disse fakulteter. Af tabellen fremgår det også, at kønsskæven er særligt udtalt på professorniveau (for en mere dybdegående analyse henvises til hovedrapporten).

Ser man på diversitet på AAU mere bredt og inddrager statsborgerskab¹, danner der sig - jf. tabel 2 nedenfor - et billede af, at AAU især tiltrækker og ansætter medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab i de nederste stillingskategorier (ph.d.), hvor de, dog med variationer på tværs af fakulteterne, udgør en ganske stor del af AAUs samlede VIP-medarbejderstab. Dette gør sig især gældende på ENG og TECH.

Tabel 2: Statsborgerskabsfordelingen på AAU; samlet såvel som fordelt på fakulteter og stillingskategorier

	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b samlet (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Ph.D. (%) L: Lønnede Ø: Øvrige	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Adjunkt (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Post Doc (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Lektor (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Professor mso (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b ordinært professorat (%)	Medarbejdere med ikke-dansk statsborgerskab b Klinisk professor (%)
SAMF	16,2 %	21,2 % (L) 30,2 % (Ø)	22,0 %	21,7 %	10,3 %	0 %	16,7 %	
HUM	20,3 %	21,9 % (L) 36,1 % (Ø)	14,8 %	35,7 %	14,4 %	18,2 %	32,6 %	
SUND	21,2 %	30,8 % (L) 17,1 % (Ø)	28,0 %	41,7 %	28,3 %	33,3 %	28,6 %	5,4 %
ENG	47,3 %	46,0 % (L) 70,6 % (Ø)	52,5 %	73,9 %	27,7 %	27,3 %	26,9 %	
TECH	41,9 %	55,3 % (L) 61,6 % (Ø)	36,2 %	62,5 %	28,4 %	20,0 %	18,2 %	
AAU SAMLET	32,3 %	40,1 % (L) 45,8 % (Ø)	31,5 %	56,7 %	22,0 %	18,6 %	24,5 %	5,4 %

Af tabellen fremgår også, at stillingskategorierne adjunkt og post doc tilsyneladende besættes meget forskelligt, hvor det på nogle fakulteter (ENG og TECH, og i nogen grad SUND og HUM) er mere udbredt at rekruttere internationalt, når det kommer til post doc stillinger fremfor til adjunktstillinger.

Som det fremgår af tabellen er SAMF det fakultet, der samlet set har færrest VIP-ansatte med udenlandsk statsborgerskab.

Som det ses af tabellen er der et relativt fravær af udenlandske statsborgere på lektor- og professorniveau på flere af fakulteterne. Dette kan naturligvis have mange årsager, herunder sammenhængen mellem nationalitet, alder og mobilitet.

Når man diskuterer ligestilling på universiteterne, tales der ofte ud fra et ønske om at ændre på den skæve kønsfordeling. Her er udgangspunktet at sikre en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i forskerstaben. I diskussionen om medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab antager problematikken imidlertid en anden karakter. Her knytter arbejdet med ligestilling og diversitet an til et ønske om at modvirke diskrimination, at se på eventuelle mønstre i hvilke stillinger der besættes af

¹ Statsborgerskab er ikke en dækkende betegnelse for etnisk tilhørsforhold, men ikke desto mindre de (mindst upræcise) data, som Qlikview stiller til rådighed.

hvem, samt at forholde sig til fastholdelsesproblematikker og arbejdsvilkår for netop denne type af medarbejdere, osv.; fremfor at arbejde hen i mod en antalsmæssig balance mellem medarbejdere med hhv. dansk og udenlandsk statsborgerskab. Det forhold, at der på nogle fakulteter (og institutter) i højere grad end på andre er tradition for at rekruttere og ansætte flere udenlandske medarbejdere understreger behovet for at målrette indsatserne i handleplanen på baggrund af de fakultetspecifikke erfaringer og behov.

Hvad siger medarbejderne?

I det følgende opsummeres kort nogle af hovedpointerne fra medarbejderrundspørgen (i alt 186) og fokusgruppeinterviewene (i alt 41 medarbejdere) (for en mere dybdegående analyse henvises til hovedrapporten).

Rekruttering, ansættelse og karriereveje

Fra flere sider blev der fokusgruppeinterviewene peget på, at den skæve kønsbalance på universiteterne fordrer, at universiteterne skal blive kan blive bedre til at tiltrække, udvikle og fastholde såvel kvindelige forskere som forskere med udenlandsk statsborgerskab. Et væsentligt indsatsområde kan derfor være at se nærmere på processer og procedurer på AAU i relation til rekruttering, ansættelse og karriereveje.

I fokusgruppeinterviewene blev det påpeget, at man på universiteter hænger fast i en forældet forestilling om forskningen som "et kald", og at nogle forskertalenter (mænd såvel som kvinder) i dag risikerer at gå tabt, fordi de ikke finder arbejdsvilkårene på universitetet attraktive. I stedet prioriteres en stilling fx i det private, hvor lønnen er bedre og arbejdsvilkårene mere attraktive (ikke mindst fordi man her ikke i samme omfang fastholdes i midlertidige ansættelser over en længere årrække).

Det forhold at det kan være vanskeligt at indregne længerevarende barsels- og forældreorlov samt kombinere familieliv med en forskerkarriere (fx ved påbud om udlandsophold i de tidlige karriereår) kan få især kvindelige forskertalenter til at fravælge en forskerkarriere til fordel for en fast ansættelse med andre arbejdsvilkår uden for universitetet.

Flere af de interviewede peger på, at universitetet har for lidt tradition med regulært HR-arbejde, at man burde tænke mere i karriereplanlægning og have et større fokus på medarbejderfastholdelse.

Modvirk stereotyper og ubevidst bias

De relativt lukkede rekrutterings-, ansættelses- og forfremmelsesmekanismer, der eksisterer på universiteterne, gør det ekstra vigtigt at være opmærksom på, hvilke ubevidste idéer om fx køn, etnicitet, handicap mv., der spiller ind bag om ryggen på systemet.

I fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen blev det påpeget, at kønsstereotyper og ubevidst bias, også

i Akademia, kan være med til at påvirke måden hvorpå egne og andres kompetencer vurderes. Forskningen på området bekræfter dette, og påpeger samtidig, at ubevidst bias især synes at ramme kvindelige forskere negativt, da alle, uanset køn, har en tendens til at vurdere mænds kompetencer som højere end identiske kompetencer hos kvinder. Det er vigtigt i organisationen at arbejde med de ubevidste antagelser og forudindtagelser; ellers risikerer man utilsigtet at diskriminere (fx på baggrund af idéer om, hvad mænd og kvinder kan, formår og vil).

Skab en attraktiv, fleksibel og inkluderende arbejdskultur

At have en forskerkarriere på universitetet indebærer at være i en præstationskrævende og konkurrencepræget arbejdskultur. I fokusgruppeinterviewene blev det påpeget, at vejen til en fastansættelse er lang, og kræver at forskerne er dedikerede og villige til at yde noget ekstra. Det blev samtidig påpeget, at arbejdsvilkårene kan skabe udfordringer og problematikker for særligt kvindelige forskere (f.eks. relateret til barsel og forældreorlov), for medarbejdere med udenlandsk statsborgerskab, for medarbejdere med funktionsnedsættelser (fysiske såvel som psykiske), osv. I fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen blev det således fremhævet, at AAU – i en bestræbelse på at ændre kønssammensætningen og øge diversiteten i forskerstaben – bør arbejde med kulturel inklusion og i det hele taget fokusere på at skabe en mere inkluderende arbejdskultur.

I rundspørgen og i fokusgruppeinterviewene blev der på forskellig vis sat fokus på omgangstonen og arbejdskulturen på AAU. Nogle af de interviewede kvinder beskrev mandekulturen og et sexistisk miljø indenfor nogle fagmiljøer som ubehagelig. Andre henviste til at udtalte sociale og kulturelle normer og regler skaber særlige arbejdsvilkår for eksempelvis udenlandske medarbejdere. Det blev samtidig påpeget, at man på AAU bør gøre mere for at imødekomme medarbejdere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Fra et ligestillings- og diversitetsperspektiv, er det selvsagt vigtigt at skabe en god omgangstone og en inkluderende arbejdskultur, så medarbejdere i alle fagmiljøer føler sig velkomne og værdsat. Dette er afgørende for at organisationen kan drage udbytte af de kompetencer og erfaringer, som forskellige typer af medarbejderne bidrager med.

Bedre muligheder for at forene en forskerkarriere med et familieliv

I medarbejderrundspørgen og i fokusgruppeinterviewene blev det på forskellig vis italesat, at en forskerkarriere kræver "noget særligt". Dette skyldes, at arbejdsmiljøet er konkurrencepræget; faste ansættelser opnås først sent i karrieren, arbejdsopgaverne kan føles ubegrænsede, og arbejdstiden ukontrollabel. Disse forhold kan være med til at forklare, at såvel kvindelige som mandlige forskere i fokusgruppeinterviewene og i rundspørgen tilkendegiver, at en karriere på universitetet kan være vanskelig at kombinere med et privatliv, hvor der også er tilstrækkeligt med tid til familien.

Især overgangen fra de tidsbegrænsede stillinger til de faste stillinger udgør kritiske faser i en forskerkarriere. Det er samtidig denne ansættelsesperiode, der ofte falder sammen med den livsfase, hvor de yngre forskere gerne vil etablere sig, stifte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Flere af de interviewede bemærker, at denne periode synes at ramme de yngre kvindelige forskere særligt hårdt, hvis de ønsker at stifte familie og derfor skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforløbet.

Samtidigt er det vigtigt, at problemer med at balancere arbejds- og familieliv ikke reduceres til et "kvindeproblem". I fokusgruppeinterviewene og rundspørgen blev det fremhævet, at en del forskerfædre også gerne vil kunne holde (længere) barsels- eller forældreorlov, ligesom der uanset medarbejdernes køn kan være andre årsager til fald i produktivitet: stress, fysisk/psykisk sygdom, syge familiemedlemmer mv.

Hvad kan vi lære af de seneste ti års indsatses?

AAU fik sit første ligestillingsudvalg i 2007. Udvalget var dengang placeret som et underudvalg under Hovedsamarbejdsudvalget. Allerede dengang var der lagt op til at tænke ligestilling bredt, forstået på den måde, at der ikke kun var fokus på køn, men også på nationalitet, seksualitet, religion, politisk anskuelse mv. (Borchorst et al. 2008). I praksis havde de første udvalg dog primært fokus på kønsligestilling, hvilket også fremgår af de to strategiske handleplaner, som blev udarbejdet (første handleplan dækkede perioden 2009-2012; anden handleplan perioden 2012-2015).

Når man betragter ligestillingsarbejdet på AAU over tid, står det klart, at der igennem årene har været iværksat en række indsatses. De to tidligere handleplaner har i og for sig været ambitiøse, men alligevel er det et faktum, at der er sket meget lidt på området til trods for at organisationen i alle disse år har haft intentioner om det stik modsatte. Analysen af de sidste ti års indsatses afdækker følgende:

- **Det er vigtigt at sikre kontinuitet i indsatsesne.** Det er kendetegnende for ligestillingsarbejdet på AAU frem til nu, at indsatsen igennem årene har båret præg af en manglende kontinuitet. Der er brug for et konstant og længerevarende sejt træk, snarere end rykvisse ad hoc indsatses, hvis målet er at skabe permanente forandringer i organisationen.
- **Det er nødvendigt med en klar ledelsesopbakning.** Ledelsesopbakningen skal være tydelig, konsekvent og vedholdende i hele strategiperioden; handleplanen kan ikke stå alene.
- **Der skal være fokus på organisatorisk kapacitets- og kompetenceopbygning.** Hvis den nye handleplan skal have gennemslagskraft er det nødvendigt i højere grad end tidligere at "geare" organisationen til arbejdet, bl.a. ved at fokusere på vidensopbygning hos ledelsen i forhold til ligestillings- og diversitetsarbejdet samt oplæring af medarbejdere, der sidder i de administrative støttefunktioner, fx i HR og blandt TAP'erne på fakultets- og institutniveau.
- **Der er behov for at tilføre området ressourcer og for specialviden.** De administrative støttefunktioner og infrastrukturen på AAU har ikke tidligere haft ressourcer nok til at

understøtte ligestillings- og diversitetsarbejdet. Til sammenligning kan fx nævnes, at andre universiteter opruster på området. For nylig har CBS således ansat en *Equal Opportunities Officer*, ligesom SDU i 2017 etablerede et nyoprettet *Gender Equality Team* (GET-SDU), hvor flere specialkonsulenter sammen arbejder med kønsligestilling.

- **Kun via konkrete anvisninger og ansvarsfordelinger sikres det, at handleplanen omsættes i praksis.** Det er vigtigt, at den nye handleplan gøres forpligtigende, så aktører på alle niveauer (direktion, dekaner, institutledere, forskningslederne, osv.) er bekendte med hvordan de hver især forventes at bidrage til at imødekomme de formulerede mål og indsatser.
- **Det er vigtigt, at den nye handleplan synliggøres i organisationen, og at dette gøres løbende i hele strategiperioden.** Handleplanens ambitioner og tilhørende idéer og tiltag skal være tydelige, sammenhængende og synlige. Det skal kommunikeres klart, at handleplanen kommer *alle* i organisationen til gode (ikke kun kvinder, udlændinge, medarbejdere med funktionsnedsættelser, mv.).
- **Der bør fremadrettet arbejdes med ligestilling og diversitet i organisationen ud fra en mere differentieret tilgang, end det har været tilfældet i de tidligere handleplaner.** AAU er en organisation med stor variation mellem de forskellige fakulteter (og på tværs af institutter). Det er derfor vigtigt, at de strategiske indsatser i den kommende handleplan formuleres på baggrund af de konkrete udfordringer, som kan identificeres på de enkelte fakulteter/institutter/i de enkelte fagmiljøer.

Opsummering

På baggrund af hovedrapportens analyser kan det konstateres, at der er mange steder, hvor AAU kan formulere indsatsområder i den kommende strategiske handleplan. Noget, der især springer i øjnene, i analysen af *de kvantitative data* er de store forskelle, der på AAU eksisterer fakulteterne imellem (og på nogle fakulteter også institutterne imellem). For fremadrettet at sikre opmærksomhed, medansvar, delagtiggørelse og sætte handling bag ordene, kan det derfor være centralt, at der udvikles lokale handleplaner på fakultets- og/eller institutniveau. Dette er allerede gængs praksis på en række andre universiteter (eksempelvis har man på KU, SDU og CBS fakultetsspecifikke handleplaner, mens man på AU har handleplaner på institutniveau).

De kvalitative data som er indsamlet på tværs af diverse fora (AR-møder, rundspørge, fokusgruppinterview, osv.) understreger, at der er en række udfordringer og tematikker, som kan/bør adresseres i den kommende strategiske handleplan. Disse er bl.a. relateret til rekruttering, ansættelse og karriereforløb, arbejdsvilkår og arbejdskultur, stereotyper og indirekte bias.) samt livsfaseproblematikker.

I hovedrapporten præsenteres en mere dybdegående analyse af både de kvantitative og kvalitative data, og på baggrund heraf fremsættes en række forslag til indsatsområder og anbefalinger i den kommende strategiperiode.

Litteratur

- Andersen, Linn; Lilleaas, Ulla-Britt & Ellingsen, Dag (2017). Hvordan endre en mannsbastion? Er kjønnslikestilling en bedre tilnærming enn mangfoldsperspektivet?. I *Tidsskrift for Kjønnforskning*, årgang 41, nummer 1, 2017, s. 55-72
- Bloch, Carter & Henriksen, Dorte (2013): *Køn og forskning i det frie forskningsråd*. Udarbejdet af Dansk center for Forskningsanalyse for Styrelsen for Forsknings og Innovation.
- Borchorst, Anette; Emerek, Ruth; Larsen, Britt Østergaard & Lützen, Dorte Cohr (2008). *Ligestilling – ad nye veje. Køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet*. Aalborg Universitet.
- Burkinshaw Paula & White, Kate (2017). Fixing the Women or Fixing Universities: Women in HE Leadership. In *Administrative sciences: Adm. Sci.* 7, 30
- Danowitz, Mary Ann & Bendl, Regine (2010): Gender Mainstreaming, Diversity Management and Inclusive Excellence: From Similarities and Differences to New Possibilities. In Riegraf, Birgit et al. (red.): *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dedoussis, Evangellos-Vagelis (2007). Issues of Diversity in Academia: Through the Eyes of 'Third-Country' Faculty, *Higher Education*, Vol. 54, No. 1, pp. 135-156
- Emerek, Ruth & Larsen, Britt Østergaard (2011). The First Steps into A 'Leaky Pipeline' – A Longitudinal Study of The Pipeline Within a Danish University. I *Brussels Economic Review – Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 54 (2/3), Summer – Autumn 2011.
- Goulden, Marc; Mason, Mary Ann & Frasch, Karie (2011). Keeping Women in the Science Pipeline. I *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 638, (November 2011), s. 141-162
- Hindhough, Laura (2017): *Are financial penalties the answer to addressing gender inequality in universities?*. Downloaded from <<https://www.linkedin.com/pulse/financial-penalties-answer-addressing-gender-laura-hindhough>> (20.09.17)
- Iverson, Susan V. (2012), Constructing Outsiders: The Discursive Framing of Access in University Diversity Policies, *The Review of Higher Education*, Vol. 35, No. 2, pp. 149-177
- Mesna, Marte (2017): Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning: "Setter likestilling på kartet" 24. januar 2017, (tilgået 15.09.2017): <<http://kifinfo.no/nb/2017/01/setter-likestilling-pa-kartet>>
- Nielsen, Mathias Wullum (2014). *New and persistent gender equality challenges in academia*, PhD dissertation. Aarhus: Forlaget Politica
- Schiebinger, Londa (2008). *Getting more women into Science and engineering*. Stanford: Stanford University Press

SHE-Figures (2015). Udarbejdet af EU-kommissionen:

<https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf>

Squires, Judith (2007). Diversity Mainstreaming: Moving Beyond Technocratic and Additive Approaches. I *Femina Politica*, vol. 1, 2007, s. 45-56. <http://www.budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/viewFile/1731/1364>

Styrelsen for Forskning og Innovation (2016): "Dansk køreplan for det Europæiske forskningsrum (2016-2020)":<<https://ufm.dk/publikationer/2016/filer/dansk-koreplan-for-det-europaeiske-forskningsrum-docx.pdf>>

Ståhle, Bertil (1993). *Forskningspotentiale og forskerrekruttering på de højere uddannelsesinstitutioner i Danmark*. København: Forskningspolitisk Råd, Undervisningsministeriet

Ståhle, Bertil (2007). *Fornyelse i forskerstaben – forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2005*, UNI-C, Danmarks EDB-center for forskning og uddannelse.

Taskforce for Flere Kvinder i Forskning (2015). Uddannelses- og Forskningsministeriet:

Hovedrapport:<<https://ufm.dk/publikationer/2015/filer/kvinder-i-forskning-forside.jpg>>

Anbefalinger:<<http://ufm.dk/publikationer/2015/filer/anbefalinger-fra-taskforcen-for-flere-kvinder-i-forskning.pdf>> (hentet 8. maj 2017)

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2016). *Notat: Videnskabeligt personale på universiteterne*.

Ulvestad, Jorun (2017). Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia. I *Tidsskrift for Kjønnforskning*, årgang 41, nummer 1, 2017.

UN Women (2016): *HeForShe IMPACT 10x10x10 - University Parity Report*. Downloadet d. 20.09.17 fra: <<http://online.fliphtml5.com/zmam/fkdy/#p=1>>(20.09.17)

Utbildningsdepartementet (2017). *Gender equal higher education institutions*.

<<http://www.regeringen.se/49cad6/contentassets/da50b47a6d9e46259df321fb64e0d937/faktablad-gender-equal-higher-education-institutions.pdf>>

WISELI (2010). *Benefits and Challenges of Diversity in Academic Settings*, Women in Science & Engineering Leadership Institute, University of Wisconsin-Madison, USA, 2. udg.



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

Forord

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

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

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

Indledning

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

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

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

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



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

Beskrivelse af processen

Forud for udarbejdelsen af handleplanen igangsatte ULD i samarbejde med Center for Ligestilling og Diversitet på AAU et længerevarende strategiforarbejde, hvor fokus har været at facilitere vidensakkumulering og erfaringsudveksling bredt i organisationen, bl.a. via inddragelse af centrale kollegiale organer samt ved at sikre input fra medarbejdere og ledelse. Dette resulterede i en rapport "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser²", som bl.a. indeholder en række konkrete forslag til mulige ligestillings- og diversitetsindsatser og tilhørende anbefalinger, som kan inddrages på AAU i den kommende strategiperiode.

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

Anbefalinger til strategisk handleplan

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

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



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



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



Anbefaling	Handling
<p>På AAU skal vi sikre en internationalisering af medarbejderstaben, idet vi skal være en konkurrencedygtig, attraktiv og inkluderende arbejdsplads for både udefrakommende medarbejdere og for danske medarbejdere.</p> <p>AAU skal være blandt de danske universiteter med størst internationalt samarbejde både i form af udenlandsophold og international mobilitet.</p>	<p>* der skal udarbejdes retningslinjer for udlandsophold og internationaliseringsprincipper, som skal omfatte såvel studerende, ph.d.-studerende, post docs/ adjunkter som senior VIP.</p> <p>* når det gælder udenlandske medarbejdere skal vi sikre, at der ikke sker en diskriminering ift. samtlige af AAU's diversitetsparametre.</p> <p>* krav om udenlandsophold skal tage højde for, at der skal ske en individuel tilpasning ved fx at udarbejde fleksible modeller, som tilgodeser den enkelte medarbejders livsfase.</p>

Opfølgning på handleplan

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

Denne handleplan tager afsæt i hhv.:

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

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

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 10
Bilag: A



AALBORG UNIVERSITET

Punkt: Orientering
Type: Kan frit distribueres

Det Tekniske Fakultet for IT og Design

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Status på arbejdet med digitaliseringsstrategien

Bilag: Ingen

Sagsfremstilling: På bestyrelsens møde 5-17, den 18. december 2017 bad bestyrelsen om at få forelagt status på AAU's arbejde med digitaliseringsstrategien. Dekan Henrik Pedersen er formand for styregruppen og holder oplæg for bestyrelsen.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen tager oplægget til efterretning.

AALBORG UNIVERSITET

Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018

Pkt.: 11

Bilag: A

**AALBORG UNIVERSITET**Punkt: Beslutningstagning
Type: Kan frit distribueres**Rektorsekretariatet**Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Sagsnr.: 2017-012-00042

Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Godkendelse af mødeplan 2019

Bilag:

Sagsfremstilling: Da det giver anledning til problemer, at bestyrelsesmøder afholdes om mandagen, specielt i februar og oktober pga. ferier, foreslås det, at bestyrelsesmøder afholdes om tirsdagen.

Forslag til mødeplan for bestyrelsesmøder 2019

- Tirsdag den 26. februar 2019 (uge 9) Besøg hos Aalborg Universitet Esbjerg
- Tirsdag den 9. april 2019 (uge 15)
- Tirsdag og onsdag den 25.- 26. juni (Tirsdag med direktionen) (uge 26)
- Tirsdag den 22. oktober 2019 (uge 43)
- Tirsdag den 17. december 2019 (uge 51)

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen godkender mødeplan for 2019.

AALBORG UNIVERSITET

Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018

Pkt.: 12

Bilag: A

**AALBORG UNIVERSITET**

Punkt: Orientering

Type: Kan frit distribueres

Rektorsekretariatet

Sagsbehandler:

Merete Wolder Lange

Sagsnr.: 2017-012-00042

Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag: Ingen

Sagsfremstilling: Bestyrelsesformanden giver en mundtlig orientering.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen tager formandens orientering til efterretning.

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 13
Bilag: A



AALBORG UNIVERSITET

Punkt: Orientering
Type: Kan frit distribueres

Rektorsekretariatet

Sagsbehandler:
Mette Marie Abildgaard

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Orientering fra rektor og protektor

Bilag: B: Orientering fra rektor

Sagsfremstilling: Rektoratet har udarbejdet en skriftlig orientering om relevante emner siden seneste bestyrelsesmøde. Endvidere gives en mundtlig orientering

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringerne til efterretning.



Rektor
Fredrik Bajers Vej 5
Postboks 159
9100 Aalborg
rektor@aaau.dk
Tlf.: 9940 9500

Dato: 15-02-2018
Sagsnr.: 2017-012-00042

Rektors orientering

Forsknings- og Innovationspolitisk strategi "Danmark – klar til fremtiden"

Regeringens Forsknings- og Innovationspolitiske strategi "Danmark – klar til fremtiden" blev offentliggjort den 5. december 2017. Strategien indeholder 28 initiativer, der skal bidrage til at opfylde to overordnede mål for dansk forskning og innovation:

1. Dansk forskning skal være af højeste internationale kvalitet.
2. Forskningen skal gøre mest mulig gavn i samfundet.

Regeringen vil samtidig fastholde, at der årligt afsættes mindst 1 pct. af bruttonationalproduktet (BNP) til forskning og udvikling.

Under mål 1 findes en række initiativer. Af centrale initiativer kan nævnes:

- Etablering af en **Nobelpagt**. Uddannelses- og Forskningsministeriet vil samle en række private fonde for at drøfte, om man kan gå sammen om at etablere (og finansiere) få særlige "Nobelpris-centre", der kan fremme dansk forskning på Nobelpriseniveau. Ministeriet forventer, at man vil lade sig inspirere af modellen med Centers of Excellence under Danmarks Grundforskningsfond.
- **Ny model for fordeling af basisforskningsmidler**. Ministeriet vil nedsætte et uafhængigt ekspertudvalg, der skal komme med forslag til kvalitetsindikatorer og forskellige fordelingsmodeller. Udvalget skal belyse praksis og erfaringer fra udlandet.
- Kortlægning og eftersyn af karrierevejene i dansk forskning og etablering af et **nationalt ERC-støtteprogram**. Målet er at skabe attraktive karriereveje for særligt talentfulde yngre forskere, så det sikres, at der er et tilstrækkeligt vækstlag for den næste generation af excellente forskere. Der skal også etableres et nationalt ERC-støtteprogram under Danmarks Frie Forskningsfond, der skal styrke yngre forskeres mulighed for at få bevillinger fra European Research Council.

Under mål 2 kan nævnes følgende centrale initiativer:

- Forskningen i nye teknologier skal styrkes, og der skal oprettes et **Nationalt Center for forskning i digitale teknologier**, der skal understøtte tværdisciplinær forskning i bl.a. kunstig intelligens, Big Data, Internet of Things, kvantecomputing, it-sikkerhed mv. Forskningscentret skal indgå som del af regeringens kommende digitale hub, der forventes at være en del af regeringens kommende stra-

tegi for Danmarks digitale vækst. Det nationale center forventes udbudt som opgave i løbet af 2018 og forventes finansieret via Forskningsreserven, dvs. blive vedtaget som del af Finansloven for 2019.

- Nedsættelse af **meriteringsudvalg**, der skal undersøge, om man kan etablere mere dækkende meriteringsstrukturer for danske forskere, så der i højere grad gives merit for andre aktiviteter end publicering (dvs. undervisning og videnspredning). Udvalget skal komme med anbefalinger til universiteterne inden udgangen af 2018.
- Etablering af **Forum for Forskningsfinansiering**. Ministeriet vil lave et forum, hvor universiteterne og de private og offentlige fonde kan drøfte, hvordan man skaber et styrket samarbejde, koordinering og arbejdsdeling mellem aktørerne. En central udfordring angår håndteringen af indirekte omkostninger.

Hele strategien kan læses på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside: <https://ufm.dk/publikationer/2017/danmark-klar-til-fremtiden>

Ekstra bevilling fra uddannelses- og forskningsministeren

Uddannelses- og forskningsminister Søren Pind har givet en ekstra bevilling til universiteterne på 30 mio. kr. fordelt med 3,8 mio. kr. til hvert universitet. Midlerne skal gå til forskning i Big Data og kunstig intelligens. På AAU vil dekan Henrik Pedersen komme med et forslag til, hvordan de ekstra midler kan udmøntes, så de giver et synligt resultat på en af vores strategiske indsatses.

Teknologipagten

Som del af regeringens Strategi for Danmarks digitale vækst, der blev offentliggjort den 30. januar 2018, vil regeringen etablere en teknologipagt i samarbejde med erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og offentlige aktører. Pagten skal medvirke til, at flere får en uddannelse indenfor teknologi, it, naturvidenskab og matematik, også kaldet STEM, for at imødekomme erhvervslivets behov.

Pagten forventes udmøntet som et samarbejde mellem en lang række aktører, såkaldte "ambassadører", der i regi af pagten forpligter sig til at samarbejde om aktiviteter og udveksle erfaringer. Målet er, at 20 pct. flere danskere skal fuldføre en videregående STEM-uddannelse, og 20 pct. flere danskere skal gennemføre en STEM-erhvervsuddannelse i løbet af de næste 10 år.

AAU vil engagere sig aktivt som ambassadør i Teknologipagten og bygge videre på vores hidtidige aktiviteter og erfaringer. AAU har i mange år arbejdet med en række aktiviteter og projekter inden for STEM, fx Naturvidenskabsfestivalen i Aalborg, som er den største af sin art i Danmark, og er et eksempel på samarbejde mellem forskellige aktører inden for uddannelse (gymnasier, folkeskoler, videregående uddannelser), vores *Universitarium*, som er et sommerekspérimentarium for børn og unge etableret i 2004 og vores ele- vuniversitet SKUB i samarbejde med Aalborg Kommune.

Udvælgelse af nye talenter

Der er tildelt bevilling til 10 nye talenter efter en grundig udvælgelse og et flot ansøgerfelt på 52 ansøgere. De modtager støtte fra det særlige talentplejeprogram, der er etableret som en del af arbejdet med Aalborg Universitets strategi 2016-2021 Viden for verden. Håbet er, at talenterne over en årrække udvikler sig til stærke forskere og forskningsledere. De udvalgte talenter får en økonomisk bevilling på 3 mio. kr. i en treårig periode. Talentplejeprogrammet finansieres 50 % fra den centrale strategipulje og 50 % via medfinansiering fra de involverede fakulteter/institutter. Der er afsat 15 mio. kr. af centrale strategimidler til indsatsen.

I perioden skal talentet:

- Gennemføre et forskningsprojekt. Her får talentet mulighed for at modne sin egen forskningsidé som forskningsleder på eget forskningsprojekt.
- Gennemføre en formaliseret forskningslederuddannelse.

I forbindelse hermed kan den økonomiske bevilling benyttes til:

- Forskningslederuddannelse.
- Ansættelse af ph.d.-studerende, postdoc eller anden akademisk medarbejder på projektet.
- Indkøb af udstyr og udgifter til laboratoriedrift.
- Deltagelse i konferencer og symposier.
- Ophold ved universiteter i udlandet.

Dette giver talentet mulighed for at modne sin egen forskningsidé og dermed opbygge et CV, som muliggør parallel og/eller efterfølgende hjemtagning af eksterne forskningsbevillinger.

De indsendte ansøgninger gennemgik en faglig bedømmelse af et tværfakultært bedømmelsesudvalg, som bestod af en højt profileret professor fra hvert af AAU's fem fakulteter. Bedømmelsesudvalget indstillede to ansøgere fra hvert fakultet - i alt 10 ansøgere.

Ph.d.-ceremoni

Fredag den 26. januar 2018 afholdt AAU ph.d.-ceremoni på AAU og fejrede dermed, at 201 tog deres forskeruddannelse på AAU sidste år. De færdiguddannede ph.d.er kom fra ikke færre end 37 forskellige lande. 88 af dem deltog i ceremonien sammen med deres familie, venner og vejleder, hvilket betød, at knap 260 personer var samlet til ceremonien. Rektor og prorektor præsenterede hver enkelt ph.d.-dimittend og overrakte diplomer som et bevis på, at ph.d.erne har gennemført et krævende forløb.

Årligt møde med Aalborg Kommune

Mandag den 29. januar afholdt ledelsen på AAU og Magistraten ved Aalborg Kommune deres årlige fællesmøde. Temaerne for mødet var iværksætteri og potentielle sammenhænge mellem det kommende Science and Innovation Hub og Aalborg Kommunes nye Iværksætterhus samt universitetets og Aalborg Kommunes fælles beskæftigelsesindsats i form af Projekt Vækst via Viden. Der var på mødet enighed om at fortsætte det gode samarbejde med Aalborg Kommune.

Institutionsakkreditering

Aalborg Universitet modtog den 1. marts udkast til akkrediteringsrapport i høring. Akkrediteringspanelet, der var på besøg i efteråret, indstiller i akkrediteringsrapporten AAU til en positiv institutionsakkreditering.

Det er ikke bare glædeligt men også særdeles vigtigt, fordi arbejdet med at opnå denne indstilling har fyldt meget i hele organisationen, og betydningen for AAU's omdømme kan ikke overvurderes. Det er som nævnt et udkast til indstilling til Akkrediteringsrådet, der træffer endelig afgørelse i slutningen af juni.



AALBORG UNIVERSITET

AALBORG UNIVERSITET
Bestyrelsesmøde: 1-18, 5/3 2018
Pkt.: 14
Bilag: A

Punkt: Orientering
Type: Kan frit distribueres

Rektorsekretariatet
Sagsbehandler
Merete Wolder Lange

Sagsnr: 2017-012-00042
Dato: 15-02-2018

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen ved Aalborg Universitet

Eventuelt

Bilag: B) Oversigt over punkter til behandling på kommende møder i bestyrelsen.

Indstilling: Det indstilles, at bestyrelsen tager meddelelserne til efterretning.



Rektorsekretariatet

Fredrik Bajers Vej 5
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange

Sagsnr.: 2017-012-00042
Dato: 15-2-2018

Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Bestyrelsesmøder i 2018

Mandag den 9. april 2018

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde mandag den 26. februar 2018
- Godkendelse og underskrivelse af revisionsprotokollat til årsrapport 2017
- Godkendelse og underskrivelse af årsrapport 2017, herunder afrapportering på målopfyldelse af udviklingskontrakten og periodeopfølgning 3-2017
- Godkendelse af nye budgetprincipper
- Valg af revisor for AAU
- Ændring af vedtægt efter beslutning om organisationsændring?
- Status på strategi- og handleplaner – rektors orientering
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor
- Eventuelt

Tirsdag den 26. juni 2018 (formiddag med dekaner)

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde den 9. april 2018
- Orientering om periodeopfølgning 1-2018
- Ændring af vedtægt efter beslutning om organisationsændring
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor
- Status på kvalitetssikring og institutionsakkreditering
- Eventuelt

Mandag og tirsdag den 22. og 23. oktober 2018 (besøg hos NTNU)

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde den 26. juni 2018

- Orientering om periodeopfølgning 2-18
- Status på udviklingskontrakten
- Status på strategi- og handleplaner
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor
- Eventuelt

Mandag den 17. december 2018

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 22. og 23. oktober 2018
- Godkendelse af budget 2019
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2018
- Godkendelse af AAU's investeringspolitik for 2019
- Godkendelse af ændring af vedtægt for Aalborg Universitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor
- Eventuelt

Planlagte, men ikke datosatte punkter

- Emner til kommende temadrøftelser i bestyrelsen (fx i fm afrapportering på strategi):
 - Drøftelse af forskning
 - Drøftelse af mønsterbrydning som målsætning
 - Overvejelser af optagelsesformer (studentermassen på AAU, herunder effekten af dimensionering)
 - Definition og drøftelse af internationalisering
- Faste årlige punkter vedr. kvalitet i hhv. forskning, uddannelse og studiemiljø
- Drøftelse af miljøpolitik