



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 21. december 2021

NSN/bigu

Sagsnr.: 2021-012-00211

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 5-21, 16.12.2021

	Til stede	Afbud
EKSTERNE MEDLEMMER		
Lene Espersen (formand)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (næstformand)	X	
Claus Holstein (CH)	X	
Henrik Tvarnø (HT)	X	
Stener Kvinnsland (SK)	X	
André Rogaczewski (AR)	X	
INTERNE VIP-MEDLEMMER		
Antje Gimmler (AG)	X	
Kjeld Nielsen (KN)	X	
INTERNT TAP-MEDLEM		
Anne Bisgaard Pors Eriksen (ABP)	X	
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER		
Christian Obel Pinstrup (COP)	X	
Linea Winkler Pedersen-Ulrich (LPU)	X	
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Anne Marie Kanstrup (prorektor)	X	
Søren Lind Christiansen (universitetsdirektør)	X	

Mødet begyndte kl.: 09.00
Mødet sluttede kl.: 14.35
Referent: Nicklas Schreiber Nielsen/Birgitte Guldborg
Næste ordinære møde: 04.03.2022

Statsautoriseret revisor Jakob B. Ditlevsen deltog i punkt 4, vicedirektør Steen Harrit Jakobsen deltog i punkt 4, 5, 6 og 9a, budgetchef Gitte Hartung deltog i punkt 4, 5 og 6, dekan for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet, Lars Hvilsted Rasmussen, og udvalgssekretær Tina Strandvig deltog i punkt 10 og 11.

1. Bestyrelsesformandens velkomst

Formanden bød velkommen til mødet.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

3. Godkendelse af referat af bestyrelsens møde 4-21 den 28. oktober 2021

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat af bestyrelsens møde 4-21 den 28. oktober 2021

Referatet blev godkendt.

4. Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2021 (LUKKET PUNKT)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Revisionsprotokollat af 16. december 2021

Bilag C) Præsentation

Revisor Jakob B. Ditlevsen gennemgik revisionsprotokollat af 16. december 2021. Institutionsrevisor har gennemført den løbende revision for 2021, herunder revision af forretningsgange og interne kontroller mv., samt foretaget IT-revision.

Den overordnede vurdering er, at universitetets økonomistyring er betryggende, og at interne kontroller er af en sådan kvalitet og robusthed, at disse kan danne baggrund for en pålidelig regnskabsafreggelse. I forbindelse med revisionen er universitetets forretningsgange gennemgået, ligesom relevante kontroller er testet. Dette har vist, at de interne kontroller fungerer som beskrevet og opererer effektivt inden for de områder, der er testet. Kontrollejerne har ligeledes de nødvendige kompetencer til at udføre kontrollerne. Institutionsrevisor har påbegyndt forvaltningsrevision og juridisk-kritisk revision. Forvaltningsrevisionens elementer er økonomistyring, sparsommelighed, produktivitet og effektivitet. Der konkluderes endeligt på forvaltningsrevisionen efter endt statusrevision i uge 6 2022. Der er indtil videre ikke konstateret forhold, der kræver bestyrelsens bevågenhed. Som opfølgning på institutionsrevisors observation vedr. engangsvederlag i 2020, er det konstateret, at der er sket en væsentlig forbedring af universitetets dokumentation af engangsvederlag, hvorfor dette forhold er fjernet i revisionsprotokollatet. AAU har oplyst, at COVID-19 ikke har påvirket forretningsgange og kontrolmiljøer i 2021, hvilket test af interne kontroller har bekræftet. Implementering af nyt ERP-system er udsendt til medio 2022 og har derfor ikke været under revision i denne omgang.

Institutionsrevisors risikovurdering af AAU er uændret i forhold til sidste år, hvor det tilskudsfinansierede område bl.a. har været et fokusområde, da området er præget af kompleksitet og skønsmæssige elementer og dermed øget risiko for fejl. IT-anvendelsen på universitetet har ligeledes været et fokusområde, da IT-fejl ofte er konsekvente og svære at opdage. Der er inden for disse områder ikke konstateret fejl, der indikerer, at områderne er behæftet med en betydelig risiko. Ledelsens tilside-sættelse af kontroller er desuden et væsentligt risikoområde, der revideres ved årsrevisionen. De centrale forhold for den gennemførte revision er tilskudsfinansierede aktiviteter, lønninger og gager, likvide beholdninger og kreditorer. Ingen af disse forhold har givet anledning til bemærkninger, herunder væsentlige kritiske bemærkninger for så vidt angår lønninger og gager. Revisor kvitterede for gode processer og arbejdsgange.

Formanden spurgte ind til sidste års fokus på feriepengeforpligtelsen. AAU er overgået til et nyt registreringssystem, som ikke har givet anledning til bemærkninger. Revisor svarede, at registreringssystemet vil blive kontrolleret i forbindelse med statusrevisionen, men der er ikke indikationer på, at systemet ikke skulle fungere som forventet.

Bestyrelsen tog revisionsprotokollatet til efterretning og underskrev protokollatet.

5. Beslutning om forlængelse af den nuværende aftale med Deloitte (institutionsrevisor) omkring levering af revisionsydelser (LUKKET PUNKT)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bestyrelsen besluttede at forlænge den nuværende aftale med Deloitte om levering af revisionsydelser med to år.

6. Behandling af budget 2022

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Notat budget 2022

Bilag C) Bilag til notat budget 2022

Bilag D) Præsentation

Formanden kommenterede indledningsvis, at AAU er et velkonsolideret universitet, men at der skal investeres i igangsættelse af den nye strategiperiode. Budgetchef Gitte Hartung præsenterede budget 2022 (inkl. overslagsårene 2023 og 2024) og investeringsbudget 2022. AAU's nye strategi *Viden for verden 2022-2026* igangsættes i budgetperioden og vil blive finansieret af strategi- og prioriteringspuljer på fakultetsniveau. Der forventes allokeret ca. 37 mio. kr. til initiativer under strategien på fakulteterne.

Der vil blive investeret i en række vigtige strategiske indsatser i forbindelse med igangsættelse af den nye strategiperiode, hvilket medfører, at der budgetteres med en samlet egenkapitalpåvirkning på -120 mio. kr. i budgetperioden. SSH-fakultetet og Institute for Advanced Study in PBL (IAS PBL) oprettes pr. 1. januar 2022, AAU Science & Innovation Hub og SUND's nye fakultetsbygning vil blive taget i brug, ligesom der vil blive investeret i uddannelse, forskning og innovation samt styrkelse af AAU's digitale fundament. I 2024 budgetteres med en forventet indtægt fra tilskudsfinansierede aktiviteter på 819 mio. kr., hvilket svarer til en samlet forøgelse på 45 mio. kr. i budgetperioden. Udgifter til VIP-frikøb stiger samlet med 60 mio. kr. i budgetperioden. Bygningsbudgettet stiger med 67 mio. kr. i budgetperioden, dog vil den tidligere besluttede besparelse på 40 mio. kr. blive realiseret. Der er fokus på fortætning og nedbringelse af huslejeomkostningerne. Personaleomkostningerne stiger samlet med 47 mio. kr. i budgetperioden, mens STÅ-indtægterne samlet forøges med 32 mio. kr. I 2022 er der nye investeringer for 160 mio. kr. i pipeline, hvilket er en stigning i forhold til budget 2021. 70 % af afskrivningerne i 2022 består af afskrivninger på investeringer, der allerede er taget i brug.

Bestyrelsen spurgte ind til de største risici i overslagsårene. Budgetchefen svarede, at det er altafgørende, at organisationen kan omstille sig, bl.a. med hensyn til forøgelse af eksternt hjemtag, men også med hensyn til udflytning af uddannelser. Rektor tilføjede risikoen for manglende forlængelse af forhøjelsen af STÅ-takst 1 i overslagsårene. Bestyrelsen spurgte derudover, om der er fokus på styrkelse af administrationen i budgetperioden. Universitetsdirektøren svarede, at der er fokus på styrkelse af administrationen ift. digitalisering.

Næstformanden spurgte ind til planen for udflytning til Hjørring. Rektor svarede, at en tandlægeuddannelse er en af de dyreste uddannelser at etablere. Der er bevilliget 200 mio. kr. til etableringen, men derudover er der behov for et årligt driftstilskud på ca. 90 mio. kr. Det pågår dialog med Uddannelses- og Forskningsministeriet om dette.

Bestyrelsen spurgte ind til merbevillingen på 25 mio. kr. Vicedirektør Steen Harrit Jakobsen svarede, at der er tale om en permanent forøgelse af universitetets basisforskningsbevilling. Rektor supplerede, at merbevillingen ikke er udmøntet til fakulteterne endnu, og vil blive brugt til strategiske indsatser. Der er f.eks. behov for at styrke det videnskabelige område, bl.a. i forhold til en talentsatsning, hvor f.eks. egenfinansierede ph.d.-studerende kan være en del af startpakken. Bestyrelsen spurgte ind til allokeringen af de 37 mio. kr. til initiativer under strategien, herunder fordelingen mellem allokering til henholdsvis forskning og administration. Rektor svarede, at der først og fremmest vil blive allokeret midler til uddannelse og forskning.

Formanden bemærkede, at der er flere politiske ubekendte i budgetperioden, f.eks. udflytning af uddannelser. Det samme gør sig gældende vedr. forlængelse af forhøjelsen af STÅ-takst 1. Budgettet afspejler desuden, at der igangsættes en ny strategiperiode. Bestyrelsen understregede, at det er vigtigt med stærke supportfunktioner i universitetets administration. Universitetsdirektøren svarede, og at der er afsat strategimidler til styrkelse af særligt digitaliseringen af administrationen.

Bestyrelsen ønskede en analyse af afskrivninger over en længere periode. Det er vigtigt, at niveauet på afskrivningerne ikke medfører en potentiel fastlåst situation i forhold til fremtidige initiativer. Universitetsdirektøren bekræftede, at der er behov for et overblik over afskrivningerne og oplyste, at der er beroligende tegn på det fremtidige niveau.

Bestyrelsen godkendte budget 2022 og investeringsbudget 2022.

7. Input til kompetencekrav til ny bestyrelsesformand og to eksterne bestyrelsesmedlemmer

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Procesplan

Bilag C) Kortlægning af nuværende bestyrelsesmedlemmers kompetencer

Bestyrelsen gav følgende input til kompetencekrav til bestyrelsesformanden som supplement til kompetencekravene fastlagt i universitetslov og vedtægt:

- Erfaring med eller kendskab til forskning
- Politisk indsigt og forståelse for politiske processer

Bestyrelsen nævnte derudover, at universitetets hovedområder bør være afspejlet i sammensætningen af de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

8. Revision af bestyrelsens forretningsorden

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Forretningsorden for Aalborg Universitets bestyrelse

Punktet blev udsat. Efter indstilling fra formanden besluttede bestyrelsen at nedsætte et udvalg, der skal komme med et forslag til ændring af forretningsordenens § 13, som senest behandles på bestyrelsesmøde i juni 2022.

9. Godkendelse af plan for reduktion og udflytning af uddannelser (LUKKET PUNKT)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Institutionsplan

Bilag C) Høringssvar Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)

Bilag D) Præsentation

9a. Orientering om økonomiske konsekvenser af plan for reduktion og udflytning af uddannelser (LUKKET PUNKT)

10. Orientering om status for AAU's arbejde for ligestilling og diversitet 2017 – 2021

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017 – 2021

Bilag C) Præsentation

Dekan Lars Hvilsted Rasmussen orienterede om status på AAU's arbejde for ligestilling og diversitet. Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har det seneste år arbejdet med færdiggørelse af implementeringen af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet for 2017-2021, som udløber den 31. december. Indsatsområderne i handleplanen er inden for organisationsudvikling, work-life balance, rekruttering, ansættelse og karriereudvikling, flere kvinder i ledelsen og internationalisering.

Inden for indsatsområderne *organisationsudvikling* og *work-life balance* har fakulteter og institutter selv valgt deres indsatsområder. AAU ønsker at være en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads, hvor det er muligt at kombinere karriere og privatliv. ULD har bl.a. fået indført en række obligatoriske barselstiltag, hvor der fremover afholdes samtaler med alle medarbejdere uanset køn før, under og efter barselsorlov eller forældreorlov på mere end 12 uger. For at sikre en god overgang tilbage til arbejdslivet for medarbejderen, kan ledere tilbyde et delvist undervisnings- og forskningsfrit semester, forlængelse af post doc- eller adjunktforløb med op til ét år samt give øget mulighed for fleksible arbejdsvilkår, f.eks. mulighed for hjemmearbejde.

Inden for indsatsområdet *rekruttering, ansættelse og karriereudvikling* har AAU implementeret et frivilligt program, der screener stillingsopslag for ord med bias. Dette er sket på baggrund af analyse af AAU's stillingsopslag fra 2017, der viste en overvægt af maskuline ord. Efter forslag fra ULD er der også indført krav om anvendelse af søgekomitéer ved rekruttering af videnskabelige medarbejdere til tidsubegrænsede stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Formålet med søgekomitéerne er at sikre et bredt ansøgerfelt af høj kvalitet og diversitet. AAU tilbyder også tenure-track-ansættelser til talentfulde medarbejdere og forfremmelsesprogram til professor for talentfulde lektorer og seniorforskere. Programmet skal bidrage til fastholde talentfulde medarbejdere og bidrage til transparens i det videnskabelige karriereforløb.

Inden for indsatsområdet *flere kvinder i ledelsen* er der opstillet et måltal for kønssammensætningen i ledelsen, som gælder for rektoratet, direktionsmedlemmer, prodekaner, institutledere og vicedirektører i Fælles Service. AAU skal inden 31. december have en absolut forbedring på 5 procentpoint svarende til en relativ stigning på 20 % flere kvinder. Derudover er der gennemført et unconscious bias-forløb, som skal gøre deltagerne opmærksomme på ubevidste bias. Dekanen fortalte desuden om eventet *Kvinde – kend din karriere* og podcast-serien *Videnskabsmænd er også kvinder*.

Inden for indsatsområdet *internationalisering* har AAU etableret International Staff Unit (ISU). Enheden yder support i forbindelse med rekruttering, onboarding og relokation af internationale forskere med henblik på at øge internationale medarbejders trivsel. ISU tilbyder et stort udbud af netværksarrangementer og sociale fyraftensarrangementer for internationale medarbejdere og deres medfølgende familier.

Formanden spurgte, om screening for ord med bias i stillingsopslag har haft en effekt i forhold til at tiltrække flere kvinder. Udvalgssekretæren svarede, at det har haft en effekt, hvor programmet er brugt over en længere periode. Bestyrelsen spurgte, om der udelukkende er fokus på køn under indsatsområdet vedr. internationalisering. Dekanen svarede, at der også er fokus på diversitet i forhold til forskellige etniciteter. Bestyrelsen kommenterede, at det er vigtigt at understøtte internationale medarbejdere for at give dem de bedste betingelser og dermed kunne fastholde dem. Bestyrelsen spurgte endvidere, om AAU kan være endnu skarpere på måltallet for kønssammensætningen i ledelsen. Dekanen svarede, at måltallet skal være realistisk for ikke at blive fastlåst. Næstformanden

spurgte, om AAU deler sine gode erfaringer med arbejdet for ligestilling og diversitet med erhvervslivet. Udvalgssekretæren svarede, at Region Nordjylland gerne vil lade sig inspirere af AAU's Gender Equality Plan. Dekanen tilføjede, at der er nedsat et udvalg under Danske Universiteter, som skal arbejde med ligestilling og diversitet på tværs af sektoren.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

11. Godkendelse af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022 – 2026

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2022 – 2026

Bilag C) AAU Gender Equality Plan – sammenfatning

Bilag D) Præsentation

Dekan Lars Hvilsted Rasmussen præsenterede AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet for 2022-2026, som er udarbejdet synkront med AAU's nye strategi. Handleplanens fokusområder er diversitet og inklusion med indsatsområder inden for rekruttering og karriereudvikling, organisationskultur og work-life balance.

Inden for indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* vil der være fokus på at reducere bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser. Der vil eksempelvis blive udarbejdet nye skabeloner til stillingsopslag, der skal appellere til et bredere ansøgerfelt. Der vil også blive udarbejdet modeller for inkluderende ansættelsesprocesser. Inden for indsatsområdet *organisationskultur* vil der være fokus på inkluderende sprog og kommunikation, inkluderende ledelse og inkluderende forhold for personer med særlige behov. Inden for området *work-life balance* vil der være fokus på at udarbejde forslag til livsfasepolitikker, forslag til fleksible arbejdsvilkår og forslag til fleksible modeller for udlandsophold.

Bestyrelsen pointerede, at det er særdeles vigtigt, at deres bliver talt højt om dette emne, og at der er bred opbakning til handleplanen i ledelsen. Dekanen svarede, at det er hans indtryk, at der er opbakning i ledelsen. Bestyrelsen spurgte, om de studerende vil blive inddraget i arbejdet for ligestilling og diversitet. Dekanen svarede, at ULD vil inddrage de studerende via Studiemiljørådet. Det er også et krav under Horizon Europe, at de studerende inddrages. Medarbejderrepræsentanterne foreslog, at undervisere og forskere uddannes i inkluderende sprogbrug i forhold til studerende, da der er konkrete eksempler på udfordringer i denne henseende.

Bestyrelsen godkendte den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet for 2022-2026, herunder sammenfatningen om universitetets efterlevelse af EU-krav relateret til Horizon Europe.

12. Orientering fra bestyrelsesformanden

Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om, at der siden sidste bestyrelsesmøde har været fokus på at få en forøgelse af AAU's basisforskningsbevilling.

13. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Rektors orientering til bestyrelsen

Bilag C) AAU Strategi Viden for verden 2022 - 26

Rektor orienterede om, at AAU har fået et permanent løft af sin basisforskningsbevilling med 25 mio. kr. om året fra 2022 og frem samt et engangstilskud på 25 mio. kr. i 2021, der kan fordeles over de kommende år.

Rektor orienterede om, at AAU's nye strategi *Viden for verden 2022-2026* blev lanceret på et online medarbejdermøde den 12. november. Fakulteterne, Fælles Service og AAU Innovation er nu i proces med at udarbejde målaftaler for realisering af de 12 prioriterede mål for 2022. Forhandlingerne om ny strategisk rammekontrakt for 2022-2026 er blevet udsat for at have mulighed for at færdiggøre målaftalerne. De strategiske mål i rammekontrakten fastlægges på et møde med Uddannelses- og Forskningsstyrelsen i februar 2022.

Rektor orienterede om, at professor Thomas Rybjerg tiltræder som leder af Institute for Advanced Study in PBL (IAS PBL) pr. 1. januar 2022. 33 videnskabelige medarbejdere og 14 teknisk-administrative medarbejdere vil blive tilknyttet enheden.

Rektor orienterede om implementering af en whistleblowerordning på AAU. Bestyrelsen blev på bestyrelsesmøde den 28. oktober orienteret om, at AAU ville tilslutte sig den statslige it-løsning. AAU har dog valgt at indgå en aftale med advokatfirmaet Bech-Bruun, som har mangeårig erfaring inden for området.

Rektor orienterede om afholdelse af STEM-topmøde den 9. november i samarbejde med Teknologipagten.

Rektor orienterede om, at ca. 1.500 gymnasieelever og unge på sabbatår deltog i studiepraktik på AAU i Aalborg, Esbjerg og København.

Rektor orienterede om, at alle universitetets medarbejdere har fået tilbudt influenzavaccine. Omkring 600 medarbejdere har taget imod tilbuddet.

Rektor orienterede om COVID-19-situationen henset til den stigende smitte i samfundet. Mange aktiviteter vil foregå digitalt foreløbigt indtil 4. januar, når det er muligt og hensigtsmæssigt, dog ikke al undervisning og forskning. Det vil forhåbentlig medvirke til at mindske udbredelsen af COVID-19.

14. Eventuelt

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Liste over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Bilag C) Årshjul for dagsordenspunkter til bestyrelsesmøder

Bestyrelsen tog afsked med COP, da hans valgperiode som studenterrepræsentant i bestyrelsen udløber pr. 31. januar 2022. Bestyrelsen takkede COP for sit store engagement og ønskede ham al muligt held og lykke fremover.

Bestyrelsen ønskede en grundig indføring i AAU's PBL-model med besøg af den nye leder for IAS PBL på bestyrelsesmøde i juni 2022.