

# BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

## Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMiU) torsdag d. 8. juni 2017

Kl. 13.00-15.00, Fib11-93

### A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),  
Afbud: Allan Næs Gjerding (vice-institutleder)

### B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Jørgen Stamhus, Mie Bech  
Afbud: Nancy Raakjær

### Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

### Sekretær

Gro Villumsen

## Referat

### 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

### 2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Referat 6. april 2017 samt Bilag 2: Referat fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse d. 9. maj

JLC bad om præcisering af referat fra d. årlige arbejdsmiljødrøftelse d. 9. maj 2017 omkring VIP sygeregistrering. Dette rettes i det endelige referat. Med disse bemærkninger blev referatet godkendt.

### 3. Opsamling fra seneste møde

BG orienterede om, at fordeling af VIP-timer for foråret 2017 er godkendt.

SAMiU tog orienteringen til efterretning.

### 4. Nyt fra Arbejdsmiljøgruppen

a. Status på runderinger 2017 – Erling Jensen deltog under dette punkt, da en stor del af handleplanerne knytter sig til forhold vedr. undervisning.

- i. SAMiU drøftede udkast til handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø på Institut for Økonomi og Ledelse. Første del af handleplanerne indeholder de centralt fastsatte handleplaner, der er et resultat af Arbejdstilsynets påbud efter besøg på A.C. Meyers vænge, mens anden del af handleplanerne indeholder handleplaner på baggrund af de psykiske runderinger på Instituttet i foråret 2017.

Som indledning til drøftelsen i SAMiU orienterede EJ om status for de ordinære uddannelser på arbejdet med at sikre mere sammenhængende forskningstid med udgangspunkt i det notat, der blev udarbejdet efter Institutseminaret i 2016.

Overordnet handler det at skabe mere sammenhængende forskningstid om lærerfordelingsprocessen, som på vores institut er meget decentraliseret, hvor meget foregår helt nede på det enkelte semester. Det, vi kan gøre på Institut og Skoleniveau, er at sætte rammerne for lærerfordelingsprocessen. Der skal samtidig tages hensyn til, at der er krav om, at bachelor og kandidatopgaver skal vejledes af forskningsaktive.

Med disse indledende bemærkninger gennemgik EJ status i forhold til de enkelte forslag listet i opsamlingsnotatet fra Institutseminar 2016.

- Stadig flere benytter sig af muligheden for skæv undervisningsbelastning over året.
- Vi forsøger i størst muligt omfang at koncentrere undervisningen tidsmæssig og/eller kursusmæssig.
- Vedr. Strukturelle forhold:



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

- Tidligere lærerfordeling er nævnt. Vi har strammet op på det, så lærerfordelingen starter tidligere. Det bliver desuden strammet yderligere qua nyt universitetsårshjul for undervisningsplanlægning, så skemaplanlægningen for forårssemesteret starter i oktober og nu skal være afsluttet i slutningen af oktober.
- Større grupper. På alle dagsstudier arbejder vi for at få sat en norm for en ønsket gruppestørrelse.
- Optagelseskvoter på uddannelser. Der er sket dimensionering.
- Derudover arbejdes der (udover notatet) på digitalisering af rutineforelæsninger. Ex. på AUD (Werlaufs talende power points). Det er svært at gennemskue, hvad det betyder ressourcemæssigt, da det er på forsøgsstadiet, men p.t. er normen at de afholder tre gange årligt, men får forberedelse for to gange.

BG takkede for gennemgangen og spurgte til, hvordan vi sikrer opfølgning og dokumentation til det videre arbejde.

Det blev besluttet, at der sker en fælles opsamling fra Skole og Institut på Institutseminaret i september.

Herefter orienterede BG om en beregning MB har lavet omkring genindførelse af 50/40/10 modellen. Konklusionen er, at det vil koste ca. 2.000 timer eller ½ mio. i ekstra D-VIP.

EJ bemærkede, at der stadig er områder med lav fastlærerdekning, så sænkelsen af undervisningsforpligtelsen er måske ikke vejen frem.

BG meddelte, at argumentet for genindførelsen af 10 % til administration og andre aktiviteter end forskning og undervisning skal ses som en investering i kollektivet og forbedring af VIPernes arbejdsmiljø.

SAMiU takkede for beregningen og besluttede, at overslaget skal sendes til Dekanen til orientering. Sammen med beregningen på udgiftssiden kan der også laves et overslag over indtægtssiden ved genindførelsen af 50/40/10 modellen.

På baggrund af ovenstående drøftelser besluttede SAMiU at godkende udkast til handleplaner for det psykiske arbejdsmiljø på Instituttet.

ii. *Forslag til "sparringsinstitut".*

SAMiU drøftede henvendelse fra Arbejdsmiljøsektionen om ønsker til sparringsinstitut. SAMiU ønsker, at sparringen i år kommer til at foregå med et HUM eller SAMF institut.

JH meddeler dette til Tanja fra Arbejdsmiljøsektionen.

**5. Instituttets strategi og Handlingsplan:** Drøftelse af strategiske fokuspunkter for 2017

BG orienterede om formiddagens drøftelser i IR.

SAMiU besluttede at nedsætte to arbejdsgrupper, der til næste møde d. 30. august kommer med forslag til handlinger under punktet arbejds- og studiemiljø.

Udvalg vedr. arbejdsmiljø: JS

Udvalg vedr. studiemiljø: HFF og MB

**6. Fordeling af VIP-timer – E2017**

BG uddelte udkast til fordeling af VIP-timer for efteråret 2017.

SAMiU godkendte fordelingen af VIP-timer for efteråret 2017.

**7. Drøftelse af Instituttets rekrutteringsplan**

SAMiU besluttede at udskyde punktet til augustmødet.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse  
Fibigerstræde 2  
9220 Aalborg Øst

## 8. Principper for tildeling af ekstra afskærmning i glaspartier mod gangarealer ("gardinpolitik")

SAMiU drøftede forslag til principper for tildeling af ekstra afskærmning i glaspartier ud mod gangarealerne.

Forslaget blev godkendt, og SAMiU besluttede, at der omkring efterårsferien vil blive samlet op på, hvem der skal have ekstra afskærmning, så der kan laves en fælles løsning.

## 9. Meddelelser

### a. *Nyt fra FSU og HSU*

JLC refererede fra mødet i FSU. Følgende emner er af særlig interesse for Instituttet:

- Det er besluttet, at der skal være en arbejdsmiljøorganisation på niveau 2. HSU har foreslået en model, hvor der to gange årligt er arbejdsmiljødrøftelser i FSU, hvor én af arbejdsmiljørepræsentanterne fra hvert institut inviteres til at deltage.
- Der kommer nye kompetencefondsmidler til august 2018.
  - BG: måske en idé at have et serviceeftersyn årligt. Vi har normalt punkt på om kompetenceudvikling, men måske skal vi gøre mere for at få folk til at ansøge.
- Ændring af HR-organisationen.
- Drøftelse af arbejdet i FSU.

Der er møde i HSU på tirsdag. Særligt to punkter kan være interessante. Regler for frihed med og uden løn, samt hvordan HSU håndterer fortrolighed.

### b. *Øvrige meddelelser*

Ingen.

## 10. Eventuelt

JLC orienterede om muligheder for at søge om FUSA-midler (<http://www.kompetenceudvikling.dk/emneord/fusa>). Emnet drøftes nærmere på næste møde.

# BILAG 2

## Gro Stengaard Villumsen

---

**From:** AAU Kompetenceudvikling  
**Sent:** Wednesday, July 12, 2017 1:28 PM  
**To:** Morten Dahlgaard; Anders Ørgaard; Annette Lorentsen; Birgitte Gregersen; Lars Skov Henriksen; Mads Peter Klindt; Marianne Rostgaard; Børge Lindberg; Elisabeth Kuhr Rasmussen; Hans Jørgen Andersen; Henriette Giese; John K. Pedersen; Kim Dremstrup; Kjeld Pedersen; Kristian G. Olesen; Peter Bak Frigaard; Søren Højsgaard; Søren Pihlkjær Hjortshøj; Thorkild Ærø; Tine Herreborg Jørgensen; Anders Schmidt Kristensen; Carina Hatlehol Jensen; Director; fakdir-est; fakdir-hs; Flemming Koch; Henrik H. Søndergaard; Innovationsdirektør; Lone Vestergaard; Maj Rosenstand; Martin Vive Ivø; Mogens Juul Møller; Morten Winterberg; Ulla Gjørning; Dekan Engineering; Dekan SAMF; Dekan SUND; HUM Dekan; Dekan Tech  
**Cc:** Anne Dalum Kristiansen; Birgitte Thomsen Bisgaard; Dorte Alstrup Baden; Gitte Carøe; Gro Stengaard Villumsen; Kasper Breum; Lisbeth Rieshøj Amos; Lone Lund Ørnsholt; Mette Kaufmann Andersen; Palle Steen Hansen; Thine Gaarn Kirwa; Bente Juhl; Ellen Karlsen; Eva Holme; Helle Thomsen; Jeannet Neistkov Møller; Karina Bräuner; Morten Winterberg; Peter Nørkjær; Signe Hernvig; Tina Raunsmad; Annemarie Davidsen; Bjarke Madsbøll; Corina Busk Gregersen; Debbie Pedersen; Heidi Juul Bundgaard Sørensen; Helle Busk Jensen; Helle Kruse Olesen; Jakob Aarup Adelhard; Jane Bak Andersen; Lene Grundahl; Rikke Leth Jørgensen; Susan Kragelund Kristensen; Susanne Olsen; Anne Christoffersen; Lars Brodersen; Lisbeth Marie Palmelund; Nickie Kate Hermansen; Tanja Busk Sloth  
**Subject:** Der er stadig økonomiske midler fra FUSA  
**Attachments:** Projektoversigt\_ok15.pdf

Kære Dekaner, direktører, chefer og institutledere.

På opfordring af HSU udsender AAU Kompetenceudvikling information om **Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA)**.

For OK15 afsættes årligt 24,6 mio. kr. og Kompetencesekretariatet efterlyser ansøgninger til **udviklings- eller omstillingsprojekter**.

FUSA midler dækker meget bredt i denne overenskomstperiode, hvorfor jeres idé bør prøves af.

Der kan søges støtte til to typer af indsats:

1. Tværgående fokus- og indsatsområder på arbejdspladsen
2. Fokus- og indsatsområder for specifikke medarbejdergrupper

Ønsker I sparring omkring en idé/projekt, så start med at ringe til Kompetencesekretariatet, der vil hjælpe med råd og vejledning.

**Det er vigtigt at Kompetencesekretariatet kommer tidligt med i processen, hvis I skal hente midler hjem.**

For inspiration, se vedhæftede fil af tidligere bevillinger, samt læs mere i linket: [Kompetencesekretariatet - FUSA](#)

Der er ansøgningsfrister flere gange om året.



Har I spørgsmål må I gerne kontakte AAU Kompetenceudvikling, men hvis det angår konkrete spørgsmål om netop jeres projekt kan komme i betragtning er Kompetencesekretariatet den rigtige at henvende sig til.

Det opfordres til at denne mail videresendes til alle medlemmer af samarbejdsudvalget og I tager en drøftelse om I har et projekt som I mangler midler eller arbejdskraft til at få søsat.

Venlig hilsen

**Flemming René Pedersen**

Kompetenceudviklingskonsulent | HR-afdelingen



**AALBORG UNIVERSITET**

Tlf.: (+45) 9940 3891 | Email: [frp@adm.aau.dk](mailto:frp@adm.aau.dk) | Web: [www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling](http://www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling)  
 Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 7F | 9220 Aalborg Øst

- Bliv inspireret til din egen og din enheds kompetenceudvikling  
[AAU Kompetenceudvikling](#)

# BILAG 3



Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarbejdere	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
13-01-1-209	FUSA	Moderniseringsstyrelsen	Design og ledelse af projekter i netværk.	5	150.000	150.000			
14-01-1-262	FUSA	(FMT) 3. vedligeholdelses bataljon	Formålet med projektet er at fastholde 3. Vedligeholdelsesbataljon som den relevante, fleksible og effektive leverandør af vedligeholdelse af hærens materiel ved at fokusere på en optimal opgaveløsning i samarbejde med de brugende enheder samt skabe forudsætninger for arbejdsglæde og virkelyst for alle medarbejdere i bataljonen.	36	150.000	150.000			
14-01-1-266	FUSA	Moderniseringsstyrelsen	Formålet med projektet er, at fremme kvaliteten i samarbejdet på arbejdspladsen og inspirere til øget fokus på tillid og samarbejde, herunder at afdække effekten af at arbejde med tillid og samarbejde, og at disse erfaringer skal komme alle statslige arbejdspladser til gode.		1.093.000	1.093.000			
14-01-1-267	FUSA	Danmarks Medie- og journalisthøjskole	Formålet med projektet er at udvikle samarbejdsevnerne til at skabe en fælles virksomhedskultur, en stærk kvalitetskultur og skabe rum for udvikling af flere tværfaglige samarbejder, undervisningsforløb og udviklings- og innovationsprojekter.	61	56.000	56.000			
15-01-1-299	FUSA	EUC Nord	Formålet med projektet er at involvere, engagere og skabe ejerskab til arbejdspladsens strategi i hele organisationen og omsætte den til meningsfuld praksis, hvilket dermed vil resultere i større fleksibilitet, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.	412	454.000	454.000			
15-01-1-303	FUSA	Rytmask Musikkonservatorium	Formålet med projekter er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• at sikre et kompetenceløft for at kunne håndtere nye behov, krav og forventninger i forlængelse af visionen om at være toneangivende blandt verdens førende uddannelsesinstitutioner inden for rytmisk samtidsmusik.</li> <li>• at sikre en konstruktiv og udviklende arbejdskultur såvel i den enkelte løsning af opgaver som i det relationelle mellem forskellige medarbejdergrupper.</li> </ul>	42	248.000	248.000			
15-01-1-304	FUSA	Aurehøj Gymnasium	Formålet med projektet er at styrke Aurehøj Gymnasiums kvalitetsarbejde ved at udvikle og forankre en ny strategi for kompetenceudvikling, der med sikker rod i organisationens struktur og overordnede strategi tilgodeser både den enkelte medarbejders og organisationens behov for kompetenceudvikling.	98	400.000	400.000			
15-01-1-305	FUSA	VUC Roskilde	Formålet med projektet er, at den enkelte medarbejder bruger refleksion og kollegial supervision som løftestang til stadig professionalisering af arbejdet i forhold til kursisterne og i forhold til det kollegiale samarbejde.	60	321.000	321.000			
15-01-1-307	FUSA	Danmarks Statistik	Formålet med projektet er at klæde medarbejdere og ledere på til at arbejde konstruktivt med aktuelle og fremtidige forandringer således, at disse designs, planlægges og implementeres mest effektivt og med en højere kvalitet, herunder med et større ejerskab hos ledere og medarbejdere.	541	470.000	470.000			
15-01-1-309	FUSA	Institut for Klinisk Veterinær- og Husdyrvidenskab	Formålet med projektet er at fastholde og forbedre det psykiske arbejdsmiljø på instituttet samtidig med, at der foregår en stor forandringsproces grundet i besparelser. Dernæst skal projektet understøtte et fortsat spirende fagligt samarbejde på tværs af sektionerne under forandringsprocessen.	234	260.000	260.000			
15-01-1-311	FUSA	Erhvervsakademi Aarhus	Formålet med projektet er at ruste deltagerne til at stå bedre i forandringsprocesser ved hurtigere, bedre og mere effektivt at kunne implementere forandringer, nye krav og nye opgaver i organisationen.	40	364.000	364.000			
15-01-1-312	FUSA	SKAT HR og stab	Formålet med indsatsen/projektet er igennem et pilotprojekt for 60 medarbejdere, at klæde medarbejderne i Store Selskaber på til at varetage relationen til de store koncerner ved møder og forhandlinger også på engelsk, så de store koncerner oplever høj grad af professionalismisme i kontakten med SKAT.	60	538.000	538.000			
15-01-1-314	FUSA	Værnsfælles Kommando (VFK)	Formålet er at bevare fokus på løsningen af kerneopgaverne i den igangværende omstillingsproces gennem opbygning af organisatorisk sammenhængskraft, herunder en ny fælles virksomhedskultur.	600	480.000	480.000			
15-01-1-315	FUSA	Direktoratet for kriminalforsorgen	At Koncern-IT ved at forbedre sine kompetencer inden for vurdering, prioritering og afsluttende udbredelse af digitaliseringsløsninger, højner forretningsværdien i it-leverancerne til kunderne.	50	394.000	394.000			
15-01-1-316	FUSA	Syddansk Erhvervsskole	Projektets primære formål er at øge SDEs sociale kapital gennem et tæt og intensivt udviklingssamarbejde, der skal afklare medarbejdernes rolleforståelse og adfærd i forhold til SDEs strategi. Et sekundært formål er at sikre en blivende forandring gennem træning af forandringsagenter samt udvikling af understøttende værktøjer.	283	687.000	687.000			
15-01-1-318	FUSA	Syddansk Universitet	Medarbejderne i projektenheden skal kunne omstille sig og bidrage til udviklingen af nye store projekter. Det kræver fleksibilitet i opgavefordeling, og god relationel koordinering samt styrkelse af teoretisk viden om projektarbejde.	32	50.000	50.000			
15-01-1-319	FUSA	Forsvarsakademiet	Formålet med projektet er, gennem medinddragelse af FAK ansatte, at skabe en organisatorisk ro-busthed og sammenhængskraft i forhold til løsningen af de ændrede arbejdsopgaver og -processer, som følge af den igangværende omstillingsproces samtidig med implementering af de nye akkrediterede officersuddannelser.	326	395.000	395.000			

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
15-01-1-322	FUSA	AMU Nordjylland	At styrke kompetencerne til en optimering af kunderelationer, som er et fokusområde i AMU Nordjyllands strategi og en bedre udnyttelse af eksisterende kompetencer og potentialer samt et bedre overblik over kompetenceudviklingsbehov ved at knytte kundeaktivitetsplanlægning sammen med kompetenceplanlægning.	175	395.000	395.000			
15-01-1-323	FUSA	Rigspolitiet, Koncern HR	Formålet med projektet er, at øge effekten af MUS, både i forhold til den enkelte og organisationen, gennem en styrket og målrettet forberedelses-, gennemførelses- og opfølgingsproces med fokus på medarbejdere og personaleledere.	350	600.000	600.000			
15-01-1-324	FUSA	Fødevareinstituttet (DTU)	Strategisk kompetenceudvikling af DTU Fødevareinstituttets forskere, rådgivere og laboranter ved at kortlægge de fremtidige kerneopgaver og de kompetencekrav, der stilles til løsning af fremtidens kerneopgaver.	158	306.000	306.000			
15-01-1-325	FUSA	FSU Forsvarets Sundhedstjeneste	Projektets formål er at understøtte udviklingen i det nye FSU gennem opbygning af en fælles organisatorisk identitet med fokus på faglig, personlig og geografisk mobilitet.	160	641.000	641.000			
15-01-1-326	FUSA	Direktoratet for kriminalforsorgen	Formålet med projektet er at udvikle kompetencer hos medarbejdere og 1. linjeledere til at fungere som forandringsagenter i de processer, som Kriminalforsorgen igangsætter for at implementere en ny institutions- og ledelsesstruktur.	156	491.000	491.000			
15-01-2-313	FUSA	Kompetencesekretariatet	Formålet med indsatsen er, at ledere og medarbejdere på de udvalgte arbejdspladser får MUS med værdi. De konkrete mål er <ul style="list-style-type: none"> <li>• at ledere og medarbejdere trænes i gennemførelsen af MUS</li> <li>• at medarbejderne efter næste MUS har udviklingsmål, der understøtter arbejdspladsens og den enkeltes udvikling</li> <li>• at der følges op på de fastlagte udviklingsmål</li> <li>• at arbejdspladserne i MUS får et skærpet fokus på medarbejdernes livssituation, herunder eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet</li> </ul>		1.650.000	1.650.000			
15-01-2-321	FUSA	Kompetencesekretariatet	Formålet med projektet er at understøtte og kvalitetssikre aktiviteter målrettet kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere i staten (AMU-målgruppen, dvs. faglærte, ufaglærte og etatsuddannede på niveau hermed) primært i relation til det offentlige uddannelsessystem (AMU, VUC mv.).		830.000	830.000			
16-01-1-329	FUSA	Nationalmuseet	Formålet med indsatsen er at sætte fokus på kerneopgaven og trivsel i gruppen for derigennem at opnå en bedre opgavevaretagelse og et samarbejde, der bygger på gensidig tillid og social støtte.	10	145.000	145.000			
16-01-1-330	FUSA	Departementet (Kirkeministeriet)	Formålet med projektet er at få bedre trivsel, effektivitet og kvalitet i Kirkeministeriets opgaveløsning gennem fokus på strategisk selvledelse.	37	364.000	364.000			
16-01-1-331	FUSA	Den Danske Filmskole	Formålet med indsatsen er at gennemføre en organisatorisk udvikling, der kan videreudvikle og kvalitetssikre de organisatoriske strukturer og arbejdsprocesser på Den Danske Filmskole, understøtte en pædagogisk udvikling og akkreditering samt imødegå ændringer i de økonomiske forudsætninger.	41	250.000	250.000			
16-01-1-332	FUSA	SOSU Randers	Formålet med projektet er at skabe kultur, strukturer, systemer og processer i organisationen, der understøtter udvikling med fokus på både effektmåling, implementering og videndeling, og at opnå en større organisatorisk sammenhængskraft, hvor der er fælles forståelse for kerneopgaven.	131	245.000	245.000			
16-01-1-333	FUSA	KNord	Formålet med projektet er dels at medarbejderne i deres opgaveløsning har et skærpet fokus på behovet for digitalisering og standardisering af relevante arbejdsopgaver med et særligt fokus på at minimere risici relateret til persondatalovgivningen og dels at medarbejdernes kompetencer bliver løftet i relation til arbejdsopgaveskrivelser, digitalisering, risici relateret til håndtering af persondata samt formidling af dette.	85	508.000	508.000			
16-01-1-334	FUSA	Designskolen Kolding	Formålet med indsatsen er dels, at synliggøre medarbejdernes kompetencebehov med henblik på at understøtte en målrettet kompetenceudvikling, således at skolen kan indfri mål og vision og dels at synliggøre medarbejdernes kompetenceniveau og dermed styrke employability.	86	228.000	228.000			
16-01-1-335	FUSA	Hjemmeværnet	Formålet med projektet er at understøtte den forestående centralisering og digitalisering inden for logistik og administration i Hjemmeværnet ved at sikre medarbejdernes employability.	317	538.000	538.000			
16-01-1-336	FUSA	EUC Syd	Formålet med projektet er at skabe en øget bevidsthed om, hvad faglig stolthed er og sikre, at medarbejdere og ledelse i fællesskab arbejder mod at skabe en faglig stol organisation. Dette skal i sidste ende have en afsmittende effekt på eleverne, der oplever en organisation, der emmer af stolthed og engagement.	373	453.000	453.000			

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
16-01-1-338	FUSA	SKAT HR og stab	Formålet med indsatsen er at kickstarte og intensivere implementeringen af kundeservicestrategien "Kunden i centrum, skatten i balance" blandt medarbejderne i Kundeservice og derigennem bidrage til at øge medarbejdernes engagement, motivation og stolthed ved at give dem konkrete værktøjer og metoder til dette.	140	800.000	800.000			
16-01-1-340	FUSA	Danmarks Meteorologiske Institut	Det er projektets formål at styrke det tværgående samarbejde via en øget forståelse af værdikæden samt få skabt et fælles kompetenceløft på tværs af afdelingerne.	321	552.000	552.000			
16-01-1-341	FUSA	Statens Naturhistoriske Museum (KU)	Formålet med indsatsen er at skabe en fælles kultur, kvalificere en fælles retning og kommunikere en samlet identitet på tværs af organisationen frem mod åbning af et nyt internationalt museum i 2020, og at medarbejderne bliver i stand til at handle og løse arbejdsopgaver på nye og bedre måder der tager udgangspunkt i værdierne.	370	407.000	407.000			
16-01-1-342	FUSA	Moderniseringsstyrelsen	Formålet med projektet er at uddanne lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i at arbejde strategisk og fremadrettet med at øge trivlsen og forebygge stress på de statslige arbejdspladser.	20	199.000	199.000			
16-01-1-343	FUSA	Naturstyrelsen	Formålet med projektet er at fremme fleksibilitet og effektivitet i Naturstyrelsen med henblik på at fastholde og udvikle naturovervågningsopgaver som en del af kerneopgaven, samtidig med at medarbejdernes kompetencer og såvel interne som eksterne employability styrkes.	40	680.000	680.000			
16-01-1-344	FUSA	Hvidovre Produktionsskole	At styrke skolens vision ved at sikre, at skolens medarbejdere samlet er kompetente til at skabe en pædagogisk og administrativ forståelse for, hvordan man flytter eleverne til uddannelse eller arbejde.	24	260.000	260.000			
16-01-1-345	FUSA	Retsmedicinsk Institut (KU)	Formålet med projektet er at definere, forny og forankre en proces for effektiv kravspecificering, hvor medarbejderne forbedrer deres evner som styregruppemedlemmer, kravstillere og projektdeltagere.	34	147.000	147.000			
16-01-1-346	FUSA	Odontologisk Institut - KU	Formålet med projektet er at fastholde og forbedre trivlsen og opprioritere samarbejdet mellem medarbejdere og mellem ledere og medarbejdere på Odontologisk Institut.	170	255.000	255.000			
16-01-1-347	FUSA	Midt- og Vestjyllands Politi	Formålet med projektet er at implementere og forankre et nyt målbillede for stabene i Midt og Vestjyllands Politi.	86	222.000	222.000			
16-01-1-349	FUSA	Københavns Vestegns Politi	Formålet med projektet er at understøtte udviklingen i den igangværende innovationsindsats i Københavns Vestegns Politi og derigennem skabe bedre og mere kvalificerede løsninger.	12	171.000	171.000			
16-01-1-350	FUSA	Astra	Formålet med projektet er at opbygge skabe og styrke den organisatoriske robusthed, skabe en fælles organisationskultur, samhørighed og sammenhængskraft, samtidig med at fokus bevares på løsningen af kerneopgaverne.	60	534.000	534.000			
16-01-1-351	FUSA	Koncern HR (Erhvervs- og Vækstministeriet)	Formålet med projektet er at skabe en forbedringskultur i Erhvervs- og Vækstministeriets Koncern HR, som skal bidrage til at realisere enhedens effektiviserings- og kvalitetspotentialer samt lette medarbejdernes stigende arbejdspress.	42	350.000	350.000			
16-01-1-353	FUSA	Tradium	Formålet med projektet er at øge medarbejdertrivsel og fleksibilitet i opgaveløsningen gennem udvikling af ledelseskvalitet på alle ledelsesniveauer med udgangspunkt i social kapital, og ved at skabe øget sammenhængskraft på tværs af afdelinger i Tradiums organisation.	469	815.000	815.000			
16-01-1-354	FUSA	FMT Forsvarsmin's Materiel- og Indkøbsstyrelse	Formålet med projektet er at øge trivsel og robusthed med henblik på styrkelse af leverancer og støtte til forsvarets myndigheder.	1212	676.000	676.000			
16-01-2-355	FUSA	Kompetencesekretariatet	Formålet med projektet er at gennemføre overenskomstparternes årlige dialog 2017.	110	309.000	309.000			
17-01-1-356	FUSA	Moderniseringsstyrelsen	Formålet med projektet er at uddanne lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i at arbejde strategisk og fremadrettet med at øge trivlsen og forebygge stress på de statslige arbejdspladser.	20	210.000	210.000			
17-01-1-357	FUSA	University College Lillebælt	Formålet med projektet er at involvere pedeller og medarbejdere i Teknik og Byg i en samskabende digital løsning, hvor viden bearbejdes og arbejdsprocesser bliver klart dokumenteret.	33	289.000	289.000			
17-01-1-358	FUSA	Administrativt Center Vest	Formålet med projektet er skabelsen af en fælles kultur mellem en 2 år gammel administrativ enhed med 98 medarbejdere og en helt ny administrativ enhed med 73 medarbejdere med fokus på effektiv opgaveløsning og tværfagligt samarbejde.	171	313.000	313.000			
17-01-1-359	FUSA	Erhvervsstyrelsen	Formålet med projektet er at styrke medarbejdernes kompetencer inden for kunderettet kommunikation, så de kan bidrage til at skabe effektiv og professionel kundeservice i Erhvervsstyrelsen.	16	140.000	140.000			
17-01-1-360	FUSA	(SOK) Søværnets Operative Logistiske Støttecenter Frederikshavn	Formålet med projektet er etablere og forankre højtydende specialistteams på Søværnets Operative Logistiske støttecenter, Frederikshavn.	101	804.000	804.000			
17-01-1-361	FUSA	SOSU Nord	Formålet med projektet er at styrke teamudviklingen på SOSU Nord, så den understøtter elevernes læringsudbytte og den pædagogiske udvikling i teamet.	192	1.092.000	1.092.000			

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
17-01-1-362	FUSA	Erhvervsakademi Aarhus	Formålet med projektet er at styrke implementering og forankring af Erhvervsakademi Aarhus' igangværende strategiske satsning omkring digitale læringsformer, at løfte det digitale kompetenceniveau hos den enkelte underviser og at skabe ejerskab i hele underviserstaben.	234	1.385.000	1.385.000			
17-01-1-363	FUSA	Aarhus University Library	Formålet med projektet er at styrke samarbejdskompetencerne og skabe større trivsel for medarbejderne på AU Library, Nobelparken, og dermed også sikre større effektivitet i opgaveløsningen, større fællesskabsfølelse og robusthed for forandringer.	15	143.000	143.000			
17-01-1-364	FUSA	Departementet (Kirkeministeriet)	Formålet med projektet er at få flere kirkefunktionærer til at deltage i kompetenceudvikling ved at udvide antallet af uddannelsesambassadører og iværksætte en ambassadørkampagne rettet mod ansatte, kontaktpersoner og kirkegårdsledere.	16	616.000	616.000			
17-01-1-365	FUSA	Procesbevillingsnævnet	Formålet med projektet er at opnå øget digitalisering og optimering af sagsbehandlingen i Procesbevillingsnævnet.	27	121.000	121.000			
17-01-1-366	FUSA	Tønder Handelsskole	Formålet med projektet er at udvikle og forankre en skolekultur, som fremmer et læringsmiljø af høj kvalitet til gavn for såvel ansatte, elever/kursister som samarbejdspartnere i Tønder Kommune.	47	418.000	418.000			
14-02-2-465	OAO	Kompetencesekretariatet	Formålet med indsatsen er, at øge beredskabet på folkekirkens kirkegårde til at undgå arbejdsskader igennem udvikling af medarbejdernes kompetencer inden for ergonomi.	64	70.000		70.000		
15-02-1-475	OAO	University College Sjælland	Formålet med projektet er at styrke brugernes tilfredshed og medarbejdernes employability ved at ruste medarbejderne til at håndtere de nye faglige krav og samarbejdsformer i Facility Service.	85	497.000		497.000		
15-02-1-477	OAO	University College Lillebælt	Medarbejderne i Økonomi og Personaleafdelingen skal systematisk og målrettet bidrage til udvikling og professionalisering af deres opgaveløsning i overensstemmelse med UCLs strategi. Projektet ønsker gennem etablering af en klar rolleforståelse at opbygge en service- og kundeorienteret adfærd baseret på løbende udvikling, klart definerede samarbejdsflader til resten af organisationen og med stigende grad af digitalisering.	293	360.000		360.000		
15-02-1-478	OAO	CELf Center for Erhvervsuddannelser Lolland Falser	Formålet med projektet er at etablere CELf servicecenter med "eleven i centrum" som styrende vision. Når projektet er afsluttet, er der udover etableringen af servicecenteret opnået et afgørende fokusskift fra "administrativ medarbejder med kundekontakt" til "kundemedarbejder med administrativ adgang", hvilket skal medvirke til en oplevet højere kvalitet i kontakten med eleverne.	270	418.000		418.000		
15-02-1-479	OAO	University College Lillebælt	Formålet er at sætte fokus på og øge den enkelte ansattes indflydelse på arbejdsituationen, give større indsigt og kompetence i eget arbejde samt styrke det sociale sammenhold.	31	250.000		250.000		
15-02-1-480	OAO	Tech College Aalborg (TCAA)	Formålet er at opkvalificere medarbejdere med henblik på bedre målrettet service og kommunikation i forhold til at servicere IT-Center Nords kunder og imellem egne ansatte	16	170.000		170.000		
15-02-2-476	OAO	Kompetencesekretariatet	Formålet med projektet er at opkvalificere administrative HKere på universiteter, professionshøjskoler og lignende til at varetage en jobfunktion som administrativ projektkoordinator i samspil med forskere.	48	458.000		458.000		
16-02-1-481	OAO	Institut for Klinisk Veterinær- og Husdyrvidenskab	Formålet med projektet er at skabe gode arbejdsvaner og overblik for den enkelte laborant for grupper/teams.	20	124.000		124.000		
16-02-1-482	OAO	Laboratoriet i Ringsted	Formålet med projektet er at automatisere flere arbejdsprocesser i laboratoriet og i den forbindelse øge effektiviteten ved at sænke tidsforbrug og mængder af kemikalier samt forbedre ergonomien for laboranterne.	3	12.000		12.000		
16-02-1-483	OAO	Rødkilde Gymnasium	Formålet med projektet er, at regnskabsmedarbejdere bliver i stand til at oprette rapporter i Lokal Data Varehus, der gør det muligt at orientere ledelsen og medarbejdere med budgetansvar med overskuelige og informative rapporter i det daglige.	12	20.000		20.000		
16-02-1-484	OAO	Erhvervsakademi Lillebælt	Formålet med projektet er at udvikle en effektiv studieadministration og styrke arbejdsglæden gennem opbygning af fælles kultur, identitet, processer og arbejds gange.	24	409.000		409.000		
16-02-1-485	OAO	Bioscience (AU)	Formålet med projektet er at styrke sekretariatsmedarbejdernes faglige og personlige kompetencer, så de agerer mere proaktivt, serviceminded og indsigtfuldt i deres opgaveløsning. Det er igennem sekretariatsmedarbejdernes service overfor instituttets medarbejdere og ledelse, at de virkelig understøtter organisationens kerneopgaver, og derfor skal de have mod til at spille en aktiv og udadvendt rolle.	5	69.000		69.000		
16-02-1-486	OAO	Nationalmuseet	Formålet med projektet er at udvikle den enkelte servicemedarbejder til større selvstændighed og ansvarlighed i løsningen af egne og gruppens opgaver for hvervet at øge gruppens samlede effektivitet og fremme et bedre arbejdsmiljø for den enkelte.	9	90.000		90.000		

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
16-02-1-487	OAO	Departementet (Kirkeministeriet)	Formålet med projektet er at øge ledelseskompetencerne og give større faglig tryk i ledelsesopgaven for kirkegårdsledere og gravere med ledelsesopgaver gennem etablering af en lederuddannelse, der tager højde for den folkekirkelige struktur og organisering med folkevalgte arbejdsgivere.	18	442.000		442.000		
17-02-1-488	OAO	(FMT) Forsvarets Forsyning, Depot & Distribution	Formålet med projektet er at skabe Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution bedste arbejdsplads igennem stor arbejdsglæde, begejstring og god kommunikation til gavn for både kunder, virksomhed og medarbejdere.	60	190.000		190.000		
17-02-1-489	OAO	Nationalmuseet	Formålet er at styrke medarbejdernes kompetencer til at varetage rengøringsarbejdet på Nationalmuseet i en tid med vedvarende organisatoriske forandringer samt generationsskifte.	23	234.000		234.000		
17-02-1-490	OAO	Styrelsen for Vand- og Naturforvaltning	Formålet med projektet er et kvalitetsløft af medarbejderne, så de har de rette kompetencer til at være ansvarlige for inklusionen af nye kolleger og til bedre at kunne håndtere nye brugergrupper i naturen.	100	410.000		410.000		
17-02-1-491	OAO	Rybners Gymnasium	Formålet med projektet er at skabe ét fælles sekretariat på tværs af to områder, der er blevet sammenlagt. I det fælles sekretariat skal medarbejderne have en større kompetencebredde og opgaveudjævning.	13	329.000		329.000		
15-03-1-356	LC/CO10	Træningsskolens Arbejdsmarkedsuddannelser (TAMU)	Formålet med projektet er, at der ved etablering af faglærercirkler på tværs af TAMUs centre skabes grundlag for en udvikling af lærernes kompetencer, så undervisningen fremover i endnu højere grad afspejler udviklingen inden for lærernes fagområder og på arbejdspladserne.	52	317.000			317.000	
15-03-1-357	LC/CO10	Egå Produktionshøjskole	Det overordnede formål med projektet er at styrke koblingen mellem læringen af den mere praksisorienterede værkstedsundervisning og undervisningen i de almene fag som dansk, matematik og samfundsfag (som primært foregår uden for værksteds-erne), så læringsbegreb og referenceramme bliver mere fælles. Det er endvidere formålet at styrke medarbejdernes faglighed, trivsel, samarbejde, motivation og kreativitet i hverdagens praksis, således at kvaliteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen styrkes professionelt.	15	76.000			76.000	
15-03-1-359	LC/CO10	Danmarks Tekniske Universitet	Formålet med projektet er at styrke brugernes og medarbejdernes tilfredshed ved at udvikle medarbejdernes kompetencer i professionelt at håndtere brugere, som efterspørger services i Servicedesk.	8	95.000			95.000	
15-03-1-361	LC/CO10	Uddannelsesforbundet	Projektets formål er at sikre, at skolernes strategiske kompetenceudvikling bliver forankret i praksis, så den skaber varige kulturforandringer i undervisningen og i relationer mellem lærere og ledere. Projektet skal bidrage til, at lærernes og ledernes kompetenceudvikling forankres på de strategiske, taktiske og operationelle niveauer på den enkelte skole. Kompetenceudviklingen skal planlægges og gennemføres, så den hænger sammen med den øvrige udviklingsstrategi og kvalitetsarbejde i forhold til skolens kerneydelse, der hviler på et pædagogiske og didaktiske grundlag.	62	1.350.000			1.350.000	
15-03-1-362	LC/CO10	SOSU Skive Thisted Viborg	Projektets formål er at udvikle underviserteamene på tværs af de tre forskellige lokaliteter, så Social- og Sundhedsskolen Skive Thisted Viborg sikrer samme uddannelse på trods af de forskellige geografiske placeringer samt udvikle undervisernes handle- og procesberedskab, så underviserne kan løfte opgaven som procesrettelæggere og udvikle læringsforløb, der understøtter elevernes læring.	70	157.000			157.000	
15-03-1-363	LC/CO10	Tølløse Slots Efterskole	At de medvirkende 7 skoler får udviklet deres evne til at tiltrække og fastholde elever gennem arbejdet med dannelse og skolernes værdi.	30	293.000			293.000	
15-03-1-364	LC/CO10	Hjørring Produktionskole	At udvikle en fælles strategi for kompetenceudvikling samt at udvikle en lærende kultur, hvor medarbejdernes viden og erfaringer danner grundlag for begge og på denne måde generere merværdi i forhold til skolens kerneydelse. Projektet sigter mod en ændret praksis gennem ny erkendelse.	21	201.000			201.000	
15-03-1-365	LC/CO10	Kalundborgegnens Produktionskole	Formålet er at give medarbejderne flere kompetencer til at give hinanden konstruktiv og professionel feedback og feedforward og udvikle indsigt i egen rolle, bidrag og ansvar for de dilemmaer og forandringsprocesser, som skolen står overfor.	19	178.000			178.000	
16-03-1-366	LC/CO10	Skanderborg Hørning Produktionskole	Formålet med projektet er at skabe et fælles teoretisk fundament, som klæder medarbejderne godt på til vejledning- og undervisningsopgaven og som skaber det konstruktive læringsrum med de unge, som de har brug for, for at blive afklaret til videre uddannelsesforløb.	30	350.000			350.000	
17-03-1-367	LC/CO10	Moderniseringsstyrelsen	Formålet med projektet er at opfylde en målsætning om at skabe størst muligt kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital. Herunder at understøtte og rammesætte dialogen lokalt på skolerne og lærernes arbejdsopgaver og arbejdstid.		259.000			259.000	
17-03-1-368	LC/CO10	Ingrid Jespersens Gymnasieskole	Formålet med projektet er at styrke grundskolens samlede kommunikation og kvalificere den kollegiale mødekultur.	56	278.000			278.000	
17-03-1-369	LC/CO10	SOPU	Formålet med projektet er at SOPU's undervisere får nye teknikker og metoder til at arbejde med klasseledelse og facilitering i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af aktiviteter i læringsrummet.	30	220.000			220.000	

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
17-03-1-370	LC/CO10	Aarhus Business College	Formålet med projektet er at fremme kvalitet og omfang af blended learning på erhvervsuddannelserne på Aarhus Business College.	30	420.000			420.000	
17-03-1-371	LC/CO10	Produktionsskolen Holbæk	Formålet med projektet er at skabe en god fusionsproces, som medvirker til fælles ejerskab og en positiv og forandringsparat kultur på den samlede arbejdsplads.	31	205.000			205.000	
15-04-1-189	Akademikerne	Departementet (Udl-, Integr- og Boligmin)	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	10.000				10.000
15-04-1-190	Akademikerne	VIA University College	Formålet med projektet er, at underviserne får de samskabelseskompetencer, der skal til for at skabe større sammenhængskraft og højere kvalitet i pædagoguddannelsen VIA ved at arbejde på tværs af fagligheder og uddannelsens 6 udbudssteder.	180	330.000				330.000
15-04-1-191	Akademikerne	Danmarks Tekniske Universitet	Formålet er at styrke medarbejderes kompetencer i at yde forskningsbaseret rådgivning til myndigheder med forståelse for de særlige faglige, formidlings- og forvaltningsmæssige forhold, der er særlig kendetegnende for disciplinen. Herunder (1) at tilbyde den enkelte medarbejder personlig faglig udvikling på området og (2) at skabe øget synlighed af disciplinen forskningsbaseret rådgivning internt DTU.	55	318.000				318.000
15-04-1-192	Akademikerne	Retten i Glostrup	Formålet med indsatsen/projektet er at styrke dommerens kompetencer i retsledelse for at give dommerne faglig udvikling og samtidig understøtte domstolens værdier om troværdighed, respektfuld behandling, åbenhed og lydhørhed. God retsledelse er også afgørende for effektivitet og kvalitet samt for rettens omdømme og troværdighed.	34	255.000				255.000
15-04-1-193	Akademikerne	VUC Videnscenter	Formålet med projektet er udvikling af VUC-lærernes didaktiske kompetencer gennem et aktionslæringsforløb med fokus på lektieintegreret undervisning. Målet med dette er fastholdelse af og bedre læring for hf-kursister på VUC.	45	403.000				403.000
15-04-1-196	Akademikerne	FARMA, Institut for Farmakologi og Farmakologi (KU)	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	20.000				20.000
15-04-1-198	Akademikerne	Viborg Gymnasium og Hf	Formålet med projektet er at uddanne gymnasielærere, så de kan udvikle og udbrede en mindsetkultur på seks gymnasier. Det indebærer et fokus på læring og potentiale frem for performance. Målet er at skabe en justering af undervisernes praksis/adfærd, således at den enkelte underviser ansføres til at søge udfordringer, feedback og blive inspireret af modgang og kollegers arbejde. Herved øges kompetenceniveauet hos den enkelte underviser. På sigt er målet at gøre tilgangen til en integreret del af skolernes kompetencestrategi.	209	544.000				544.000
15-04-1-200	Akademikerne	Statens institut for folkesundhed (SDU)	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	7.000				7.000
15-04-1-201	Akademikerne	Faaborg Gymnasium	At udvikle et tillidsbaseret samarbejde med en konstruktiv dialog, der er åben for læring om den pædagogiske praksis og prioriteringer og konkret udmøntninger af delmål i relation til gymnasiets overordnede vision og strategi om at synliggøre læringen for eleverne gennem samarbejde i professionelle læringsfællesskaber.	43	164.000				164.000
15-04-1-202	Akademikerne	VUC Lyngby	Formålet med projektet er at genoprette det gode arbejdsmiljø gennem dialog og samarbejde, idet vi udvikler en fælles forståelse af VUC Lyngbys kerneopgave og mål. Vi vil gerne kortlægge vores nuværende strukturer for dialog og samarbejde omkring kerneopgaven og undersøge, hvor der er nogle mangler. Hensigten er at skabe en tillidsbaseret dialogkultur, hvor lærerne oplever medindflydelse på og gennemsuelighed i de beslutninger, der træffes om den pædagogiske praksis.	10	95.000				95.000
15-04-1-203	Akademikerne	CELF Center for Erhvervsuddannelser Lolland Falster	At få udviklet et godt fundament for en overordnet dialog mellem direktør og 2 forskellige uddannelser og to forskellige destinationer, herunder et fundament for en god dialog mellem uddannelserne på tværs af uddannelsesretning og inden for uddannelsesretning på tværs af geografi.	66	198.000				198.000
15-04-1-204	Akademikerne	Birkerød Gymnasium	At få skabt så godt et samarbejde som overhovedet muligt mellem ledelse og medarbejdere og medarbejdere indbyrdes, således af hver eneste medarbejder inkl. ledelsen løbende vil arbejde proaktivt for at sikre et optimalt arbejdsmiljø for alle.	111	200.000				200.000
15-04-1-205	Akademikerne	Handelsgymnasiet Aalborg	At udvikle strategiske pejlemærker i form af et brugbart, relevant og detaljeret datagrundlag for de enkelte klasseteams, herunder opnå øget viden om elevernes læring og progression, undervisningseffekten samt styrke	57	155.000				155.000
15-04-1-206	Akademikerne	Egaa Gymnasium	At udvikle en skolekultur, hvor beslutningerne har større forankring i organisationen, herunder at forpligte ledelse og medarbejdere gensidigt på de beslutninger, der træffes. Desuden at realisere skolens målsætning om at udvikle en demokratisk organisation, hvor medarbejderrepræsentanterne bedre kan repræsentere medarbejderne og hvor der er lyst til at deltage.	85	292.000				292.000

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarbejdere	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
15-04-1-207	Akademikerne	Handelsgymnasiet Frederikshavn	At opnå nye handlemåder, herunder træne i at se muligheder frem for begrænsninger og tænke i ressourcer frem for mangler. At skabe en ramme om samarbejde, hvor vi tør sætte tanker på spil, hvor det er tilladt at eksperimentere og hvor vi må fejle og lære af vores fejl.	31	170.000				170.000
15-04-1-208	Akademikerne	VUC Aarhus	Gennem dialogbaseret medarbejdertvivselsundersøgelse og APV, at identificere hvad vi gør godt og hvad vi vil gøre bedre, samt særligt hvordan vi kommer derhen ved at proces med identifikation og prioritering umiddelbart følges op med hvordan.	320	163.000				163.000
15-04-1-209	Akademikerne	Tørring Gymnasium	At få etableret en fælles forståelse af hvem vi er som skole, som personale og som ledelse. Desuden at få et klart billede af hvilke roller, rettigheder og forpligtelser vi hver især har samt hvilke forventninger vi kan have til hinanden.	58	218.000				218.000
15-04-1-210	Akademikerne	Studenterrådgivningen	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	20.000				20.000
15-04-2-197	Akademikerne	Kompetencesekretariatet	Formålet med projektet er at gennemføre fælles aktiviteter, der skal fremme partsprojektet "Dialog og samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser" der er fastsat i bilag H til forlig mellem Finansministeriet og Akademikerne 2015.	330	321.633				321.633
16-04-1-211	Akademikerne	Moderniseringsstyrelsen	Formålet med projektet er at øge de centrale parterers kendskab til og skabe dialog om, hvordan man lokalt har håndteret implementeringen af tidsregistrering, der er fastsat i bilag I til forlig mellem Finansministeriet og Akademikerne 2015.	32	100.000				100.000
16-04-1-212	Akademikerne	Randers SOSU	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	20.000				20.000
16-04-1-213	Akademikerne	Statens institut for folkesundhed (SDU)	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	10.000				10.000
16-04-1-214	Akademikerne	Næstved Gymnasium og HF	Udvikling af samarbejdet i faggrupper herunder effektiviseringsmetoder set i lyset af de varslede besparelse.	80	114.000				114.000
16-04-1-216	Akademikerne	Rigspolitiet, Koncern HR	Formålet med indsatsen er, at AC gruppen og disses ledere i Rigspolitiet får skabt en fælles forståelse for, hvorledes gruppen af akademikere kan bidrage til løsningen af politiets kerneopgaver bl.a. gennem samarbejdet med andre faggrupper, herunder synliggøre relevante karriereveje og kompetenceudvikling, arbejdet med mindset i forhold til karriere- og kompetenceudviklingen og gennemførelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter.	150	1.000.000				1.000.000
16-04-1-218	Akademikerne	Laboratoriet i Aarhus	Formålet med projektet er at videreudvikle medarbejdere mod en ny rolle indenfor projektstyring herunder øget ansvar, ledelse og formidling.	9	120.000				120.000
16-04-1-219	Akademikerne	Institut for Antropologi	Formålet med projektet er at give studievejlederne på Københavns Universitet (KU) og Aalborg Universitet (AAU) et kompetenceløft, der sætter dem i stand til at udbrede en mindsetkultur i en bred kreds af studerende med henblik på at fremme læring og trivsel.	24	298.000				298.000
16-04-1-221	Akademikerne	Koncern-HR (DTU)	Formålet med projektet er at kunne give forretnings- og løsningsorienteret rådgivning til DTU's ledere, således at HR Juristerne understøtter forretningen og driften.	5	79.000				79.000
16-04-1-222	Akademikerne	Studenterrådgivningen	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	20.000				20.000
16-04-1-223	Akademikerne	Studenterrådgivningen	Formålet med tilskuddet er at understøtte udviklings- og oplæringsaktiviteter i forbindelse med ansættelse i en introduktionsstilling.	1	20.000				20.000
16-04-1-224	Akademikerne	Moderniseringsstyrelsen	Partsprojektet har til formål at sætte fokus på, hvordan man kan anerkende og belønne den gode undervisning på erhvervs-gymnasierne. Gennem en strategisk og gennemsigtig lokal løndannelse, er det muligt at belønne lærere, der arbejder med et stort engagement, er fleksible og produktive og leverer en god undervisning, som birdager til at understøtte erhvervs-gymnasiernes strategi og kerneopgave. Det er i den forbindelse væsentligt, at den lokale løndannelse ses i tæt sammenhæng med, at der opstilles klare forventninger til opgaveløsningen, gives løbende feedback på lærernes indsats, og at der er fokus på lærerens udvikling, arbejdsopgaver og karriereveje.		220.000				220.000
16-04-1-225	Akademikerne	Ørestad Gymnasium	Formålet med projektet er at styrke de professionelle læringsfællesskaber på Ørestad Gymnasium (OEG).	110	610.000				610.000
16-04-1-226	Akademikerne	VIA University College	Formålet med projektet er at sikre den fremadrettede udvikling af det overordnede kvalitetssystem for at fremmer uddannelsernes kvalitet og relevans.	24	94.000				94.000
17-04-1-227	Akademikerne	Odder Gymnasium	Formålet med projektet er at give gymnasieledere på forskellige niveauer kompetencer til at implementere og vedligeholde en mindsetkultur blandt ledere, lærere og elever med henblik på, at eleverne udnytter deres læringspotentiale og trives i læringsprocessen.	24	450.000				450.000

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
17-04-1-228	Akademikerne	Departementet (Kulturministeriet)	Formålet med projektet er udvikle AC-medarbejdernes kompetencer til at kunne arbejde strategisk med kommunikation i alle led af sagsbehandlingen samt sikre, at det bliver en naturlig del af den daglige sagsgang.	57	315.000				315.000
17-04-1-229	Akademikerne	Professionshøjskolen UCC	Formålet med projektet er at styrke underviserne på UCCs Læreruddannelse, så deres flerkulturelle undervisningskompetencer forbedres og udvikles.	125	586.000				586.000
17-04-1-230	Akademikerne	Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (KU)	Formålet med projektet er at give forskere på KU kompetencer til dels at formidle deres viden til offentlige og private virksomheder og dels at drive samskabelsesprocesser.	36	467.000				467.000
17-04-1-231	Akademikerne	Københavns Byret	Formålet med projektet er at bidrage til at sikre, at de deltagende dommere/dommerfuldmægtiges retsledelse udvikles, således at hovedforhandlinger og andre retsmøder fortsat afvikles bedst tænkeligt til gavn for retssikkerheden og befolkningens tillid til retsvæsenet.	12	244.000				244.000
17-04-1-232	Akademikerne	VUC Videnscenter	Formålet med projektet er at klæde VUC-lærere bedre på til at yde skrivevejledning til kursisterne ved store skriftlige opgaver.	30	379.000				379.000
14-05-1-365	Fælles projekter	Tietgen / TietgenKompetenceCenter (TKC)	Formålet med projektet er at styrke og udvikle statsansatte førstelinjelederes ledelseskompetencer både i forhold til rollen som personaleleder og som res-source- og driftsleder. Hertil kommer at styrke de deltagende førstelinjelederes employability gennem anvendelse af det formelle uddannelsessystem. Formålet er endvidere at sætte fokus på førstelinjeledernes next practice og fremtidskompetencer på de statslige arbejdspladser.	20	48.000		24.000	24.000	
15-05-1-379	Fælles projekter	KVUC København	Formålet er, at ledere, lærere og vejledere fra institutionssamarbejdet for Kombineret Ungdomsuddannelse Hovedstaden – Bornholm (KUU) bliver motiverede og får kompetencer til at varetage de nye arbejdsopgaver. Medarbejderne tager ejerskab til at udvikle en ny fælles KUU-kultur, -identitet og – praksis, der tager afsæt i og integrerer institutionernes eksisterende kultur.	30	500.000			465.000	35.000
15-05-1-380	Fælles projekter	Den Danske Filmskole	Formålet med indsatsen er at udvikle organisationen af Den Danske Scenekunstscole og forene ledelse, det kunstneriske-pædagogiske og det tekniske-administrative personale i en fælles ambition om at skabe et enestående laboratorium for fremtidens scenekunst. Den nye nationale scenekunstscole skal udvikle en ny dynamisk og innovativ organisation, hvor medarbejderne rustes til at klare langsigtede udviklingsprocesser, som stiller højere krav til deres viden, færdigheder og kompetencer.	100	400.000		120.000		280.000
15-05-1-381	Fælles projekter	Nationalmuseet	At styrke deltagernes forudsætninger for at opfylde gruppeledersrollen, således at det sikres, at gruppelederne bidrager til en vellykket implementering af den ny organisation og samarbejdsstruktur. Museet ønsker at opnå gruppeledere, der: 1) besidder de grundlæggende ledelseskompetencer, 2) er bevidste om deres lederrolle og kender og udfylder deres ledelsesrum, 3) optimerer tværfagligt samarbejde, 4) skaber et godt samarbejds- og arbejdsklima i deres grupper, 5) har fokus på parametrene tillid, samarbejde og gennemsækelighed i beslutningsprocesser i den fælles løsning af kerneopgaverne.	11	224.000		20.364	20.364	183.272
15-05-1-382	Fælles projekter	KEA Københavns Erhvervsakademi	At underviserne i et læringsfællesskab kvalificeres til at udvikle strategier og metoder til at styrke de studerendes transfer og dermed deres anvendelse af viden og færdigheder i praksis.	12	178.000			14.833	163.167
15-05-1-383	Fælles projekter	(FMT) Forsvarets Hovedværksteder, Panserværksted Antvorskov	Formålet med projektet er, at medarbejderne tilvejebringes en styrket forretnings- og kvalitetsorienteret adfærd, hvilket indgår i Forsvarets Hovedværksteders strategikort.	53	251.000		213.113	37.887	
15-05-1-385	Fælles projekter	(FMT) Forsvarets Hovedværksteder, Produktionsområde Aalborg	Det overordnede mål med projektet er et løft til større effektivitet og bedre trivsel i omstillingen til opgaven med at levetidsforlænge de danske F-16-fly. Formålet med projektet er: At skabe større motivation, tillid og forståelse af retning. At etablere ressourceeffektive arbejdsopgaver og gode samarbejdsrelationer mellem dokke og værksteder, bl.a. via medarbejderinvolvering. At sikre god indslusning af nyansatte samt fastholdelse af erfarne medarbejdere.	80	577.000		533.475	43.525	
16-05-1-389	Fælles projekter	Dansk Institut for Internationale studier (DIIS)	Formålet med indsatsen er at øge kendskabet til de stigende risici ved at forske i krigs- og risikozoner, så det bliver naturligt for både forskere og administration at tænke risici og sikkerhedsforanstaltninger ind allerede i planlægningen af projekter med feltstudier i krigs- og risikozoner.	40	273.000		34.125		238.875
16-05-1-390	Fælles projekter	Retten Holbæk	Formålet er gennem en styrkelse af ledernes evne til forandringsledelse at øge kvalitet og effektivitet ved implementering og fastholdelse af nye initiativer og projekter i organisationen.	16	180.000		90.000		90.000
16-05-1-391	Fælles projekter	Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (KU)	Formålet er at udvikle SCIENCE Regnskab til én samlet regnskabsenhed med styrket identitet, der med en motiveret og engageret indsats leverer et højere fagligt niveau og en mere effektiv service.	37	450.000		425.676		24.324
16-05-1-393	Fælles projekter	Niels Brock	Formålet er at hjælpe økonomiafdelingen gennem en forandring fra kun at kunne varetage "danske opgaver" til også at kunne løse opgaver i relation til engelsktalende samarbejdspartnere m.fl.	11	148.000		107.636	26.909	13.455



Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
16-05-1-394	Fælles projekter	VIA University College	Formålet med projektet er at uddanne en gruppe studieadministrative medarbejdere i VIA til at være forandringsagenter, der er bedre rustet til at indgå i forandringsprocesser, kan være med til at sætte en forandringsdagsorden og motivere og understøtte kollegerne, så der opnås trivsel og tryghed og kan være ambassadører for kompetenceudvikling.	20	274.000		260.300		13.700
16-05-1-397	Fælles projekter	Høng Gymnasium & HF	Formålet med projektet, er at skabe en innovativ, samarbejdende og motiverende læringskultur blandt alle skolens medarbejdere – med henblik på at styrke fokus på elevernes læring.	55	358.000		97.636		260.364
16-05-1-398	Fælles projekter	Det Jyske Musikonservatorium	Formålet med projektet er, at de ansatte udvikler nye undervisningskompetencer (fx e-læring og nye undervisningsstrategier) og nye samarbejdskompetencer på tværs af faggrupper.	64	276.000		17.250		258.750
16-05-1-399	Fælles projekter	Cphbusiness	Formålet med projektet er at fremtidssikre kompetencer og ydelser blandt front- og servicemedarbejdere og disses nærmeste ledere på Cphbusiness.	24	231.000		211.750		19.250
16-05-1-400	Fælles projekter	VIA University College	Formålet med indsatsen er at implementere partnerskabstækning i administrationen i VIA Efter- og videreuddannelse, således at de administrative medarbejdere i højere grad kan agere som ligeværdige partnere i værdikæderne omkring kerneopgaven i samarbejdet med resten af organisationen.	42	288.000		240.000		48.000
16-05-1-402	Fælles projekter	Dansk Institut for Internationale studier (DIIS)	Formålet med projektet er at forbedre medarbejdernes sproglige kompetencer for at højne kvaliteten af opgaveløsningen, forbedre videndelingen og samarbejdet på arbejdspladsen samt øge medarbejdernes trivsel og almenkompetencer.	38	224.000		69.000		155.000
16-05-1-403	Fælles projekter	Vejdirektoratet	Formålet med projektet er at sikre specifik teknisk kompetenceudvikling i afdelingen "Vejdesign" ift. den fælles digitale datamodel (BIM), der fremover bliver omdrejningspunktet for kerneopgaven i området samt at understøtte holdningsændringer i forhold til nye arbejdsmetoder og ændrede arbejdsrelationer mellem ingeniører og tekniske designere.	24	332.000		97.000		235.000
16-05-1-404	Fælles projekter	Rektorsekretariatet (KU)	Formålet med projektet er at udvikle engelskkompetencer og nye samarbejdsrutiner, og derved sikre at sekretariatets medarbejdere trives og har kompetencer og kapacitet til at praktisere højt kvalificeret ledelsesbetjening i en forandrende organisation.	19	154.000		49.000		105.000
16-05-1-405	Fælles projekter	Dansk Røde Kors Asylcenter	Formålet med projektet er at udvikle en kompetenceprofil for centermedarbejdere på asylcentre, der øger medarbejdernes faglighed, jobmæssige integritet og forståelse for handlemuligheder.	87	333.000		318.000	15.000	
16-05-1-406	Fælles projekter	DTU Kemiteknik	Formålet med projektet er, at styrke deltagerne individuelt og i fællesskab med henblik på at videreudvikle en fleksibel og effektiv opgaveløsning, så grupperne kan håndtere hverdagens store og små forandringer.	45	255.000		153.000		102.000
16-05-1-407	Fælles projekter	(CBS) Institut for Produktion og Erhvervsøkonomi	Formålet med projektet er at styrke samarbejde og trivsel samt minimere konflikter på CBS gennem interkulturelt kompetente medarbejdere, hvor kulturel diversitet er en mulighed og ikke en begrænsning. samt minimere konflikter på CBS ved at styrke medarbejdernes interkulturelle kompetencer.	40	188.000		103.000		85.000
16-05-1-408	Fælles projekter	NNF Center for Basic Metabolic Research (KU)	Formålet med projektet er at højne CBMR's LABTECH personales kompetencer i teknisk engelsk og arbejde med gruppens mindset omkring det at interagere med kollegaer i en engelsksproget hverdag. Bedre kommunikation på engelsk sikrer et bedre samarbejde i og på tværs af de sektioner, som denne personalegruppe arbejder i.	20	84.000		50.400	33.600	
17-05-1-412	Fælles projekter	Moderniseringsstyrelsen	Partsprojektet har til formål at sætte fokus på, hvordan man kan anerkende og belønne den gode undervisning på professionshøjskoler og erhvervsakademier. Gennem strategisk og gennemsigtig lokal løndannelse er det muligt at belønne undervisere, der arbejder med stort engagement, er fleksible og produktive og leverer god undervisning, som bidrager til at understøtte professionshøjskolernes og erhvervsakademiernes strategi og kerneopgave. Det er i den forbindelse væsentligt, at den lokale løndannelse ses i tæt sammenhæng med, at der opstilles klare forventninger til opgaveløsningen, gives løbende feedback på underviserens indsats, og at der er fokus på underviserens udvikling, arbejdsopgaver og karriereveje.		200.000			100.000	100.000
17-05-1-413	Fælles projekter	Niels Brock	Formålet med projektet er at kompetenceudvikle medarbejderne mht. brugen af nye digitale læringsteknologier som et middel til at styrke uddannelseskvaliteten af styrke forandringsparathed hos den enkelte medarbejder.	65	411.000			265.569	145.431
17-05-1-414	Fælles projekter	Aarhus Universitet	Formålet med projektet er at ruste vicedirektørområdets medarbejdere til at operere i det fremtidige faglige og politiske felt med mange aktører og deraf følgende krydspres i rollen som rådgiver.	100	263.000		13.150		249.850
17-05-1-416	Fælles projekter	Det administrative Fællesskab HTG	Formålet med projektet er at løfte de administrative medarbejders kompetencer, så de kan håndtere de udfordringer den øgede digitalisering giver i hverdagen, samt være på forkant med de krav, persondatalovgivningen stiller.	25	85.000		68.000		17.000

Projekt nr	Udvalg	Institution	Formål	Antal medarb	Samlet bevilling	Bevilget FUSA	Bevilget OAO	Bevilget LC/CO10	Bevilget Akademikerne
17-05-1-417	Fælles projekter	DTU afdelingen for Økonomi og Regnskab	Projektets formål er at klæde projekt controllerne i Afdelingen for Økonomi og Regnskab på DTU på til at møde de nye krav, der i dag stilles til denne type regnskabsmedarbejdere. De skal i højere grad kunne agere som rådgivere og sætte sig ind i nye systemer og i mindre grad være 'talknuser'.	150	398.000		188.000		210.000
17-05-1-418	Fælles projekter	Studenterrådgivningen	Projektets formål er at medvirke til et kompetenceløft af Studenterrådgivningens medarbejdere for at klæde dem bedre på til rollen som konsulenter til at løse samarbejdsopgave med uddannelsesinstitutionerne.	20	297.000			74.250	222.750
17-05-1-419	Fælles projekter	Danmarks Statistik	Formålet med projektet er at styrke statistikmedarbejdernes kommunikationskompetencer.	45	199.000		31.000		168.000
			<b>I alt</b>	<b>14.142</b>	<b>52.121.633</b>	<b>26.062.000</b>	<b>8.086.875</b>	<b>5.519.937</b>	<b>12.452.821</b>

# BILAG 4



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

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

Nugældende vedtægt	Udkast til ny vedtægt	Bemærkninger	Organisationens bemærkninger
	<b>Kapitel 1. Formål</b>		
<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 vi-</p>	<p><i>§ 1 Aalborg Universitet har til opgave at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse funderet i Problem Based Learning 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.</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>Bestemmelsen foreslås omskrevet, så den er identisk med universitetslovens formålsbestemmelse på nær en enkelt tilføjelse om PBL.</p>	



<p>dens- 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 og sikre høj videnskabetisk standard og skal tillige formidle kendskabet til videnskabens metoder og resultater samt tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.</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 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.</i></p>		
	<p><b>Organisation</b></p>		
<p>§ 19, stk. 1. Aalborg Universitets forskning, undervisning og uddannelse organiseres i fakulteter, institutter, skoler og studienævn samt ph.d.-skoler og ph.d.-udvalg. Retningslinjer og rammer for universitetets organisation fastlægges af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p> <p>§ 19, stk. 4. Studienævn for fagligt beslægtede uddannelser organiseres i skoler, som godkendes af rektor efter indstilling fra dekanen. Hver skole ledes af en studieleder.</p>	<p><b>§ 2</b> Aalborg Universitets forskning, undervisning og uddannelse organiseres i fakulteter, ph.d.-skoler, institutter og skoler. Retningslinjer og rammer for universitetets organisation fastlægges af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p> <p><i>Stk. 2</i> Studienævn for fagligt beslægtede uddannelser organiseres i skoler.</p>	<p>Stk. 1. Definitionen af de kollegiale organer er flyttet til kapitel 4.</p> <p>Stk. 2. Godkendelsen og ledelsen af skolerne fremgår af vedtægtens afsnit om ledernes opgaver.</p>	



	Kapitel 2. Bestyrelsen		
<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><b>§ 3</b> <i>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 driver 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.</i></p>	<p>Ændret, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</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><b>§ 4</b> 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>Foreslås uændret, dog således at sidste punktum vedr. forretningsordenen flyttes til selvstændig bestemmelse i kapitlet i lighed med opbygningen i kapitel 4 vedr. de kollegiale organer.</p>	



<p>§ 5, stk. 3. Bestyrelsen indgår en rammeaftale om varetægelse af myndighedsopgaver med relevante ministerier.</p> <p>§ 5, stk. 4. Bestyrelsen ansætter rektor, prorektor(er) samt universitetsdirektør, jf. kapitel 3.</p> <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 opret-</p>	<p><b>§ 5</b> Bestyrelsen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) at fastlægge universitetets organisation efter indstilling fra rektor</li> <li>2) <i>at indgå en strategisk rammekontrakt med ministeren</i></li> <li>3) <i>at ansætte rektor, jf. § 34</i></li> <li>4) <i>ansætte prorektor(er) og universitetsdirektør efter indstilling fra rektor</i></li> <li>5) at lægge rammerne for samspillet mellem bestyrelsen og rektor</li> <li>6) at godkende universitetets overordnede strategi og mål efter indstilling fra rektor</li> <li>7) at oprette og nedlægge fakulteter</li> <li>8) <i>at godkende universitetets budget og overordnede budgetprincipper efter indstilling fra rektor og underskrive årsregnskabet</i></li> <li>9) at fastsætte regler om valg til bestyrelsen efter indstilling fra rektor</li> <li>10) <i>at sikre, at der er medbestemmel-</i></li> </ol>	<p>Nr. 1) Forslag til ny bestemmelse med henblik på at tydeliggøre opgavens placering.</p> <p>Nr. 2) Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p> <p>Nr. 3) Uændret.</p> <p>Nr. 4) Det foreslås præciseret, at ansættelse af prorektor(er) og universitetsdirektør sker efter indstilling fra rektor.</p> <p>Nr. 5) Første del foreslås uændret. Anden del vedr. administrativ bistand til bestyrelsen foreslås flyttet til bestyrelsens forretningsorden.</p> <p>Nr. 6) Forslag til ny bestemmelse med henblik på at tydeliggøre opgavens placering og præcisere, at fastlæggelsen af strategi og mål sker efter indstilling fra rektor</p> <p>Nr. 7) Foreslås uændret i forhold til oprettelse og nedlæggelse af fakulteter. Kompetencen til at oprette og nedlægge institutter foreslås flyttet til rektor, således at bestyrelsen fortsat fast-</p>	
---	--	--	--



<p>tes og nedlægges af bestyrelsen.</p>	<p><i>se og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger</i></p> <p>Stk. 2 Bestyrelsesformanden disponerer over fast ejendom sammen med et medlem af bestyrelsen. Bestyrelsen kan til rektor delegerer kompetencen til at indgå aftaler om lejemål og fremleje.</p>	<p>lægger de overordnede rammer, dvs. fastlæggelsen af, at universitetet organiseres i fakulteter og institutter, men at rektor fastlægger fordelingen af institutter. Den foreslåede ændring begrundes i, at beslutninger om fordelingen af institutter (oprettelse, nedlæggelse, opsplitting og sammenlægning) er beslutninger, der begrundes i faglige fællesskaber og derfor træffes bedst tæt på disse.</p> <p>Nr. 8) Formuleringen foreslås ændret, således at den stemmer bedre overens med den opgave, som bestyrelsen i praksis udfører.</p> <p>Nr. 9) Det foreslås, at rektor fremover fastsætter regler om valg til universitetets styrende organer, dog således at rektor indstiller regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse.</p> <p>Nr. 10) Uændret.</p> <p>Stk. 2) Ændret, jf. tidligere beslutning om delegation af kompetence. Spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om lejemål og fremleje er undersøgt ved Uddannelsesstyrelsen, som har oplyst, at dispositioner over fast ejendom omfatter såvel indgåelse</p>	
---	---	---	--





		<p>af aftaler om lejemål og fremleje samt dispositioner om køb, salg og belåning af fast ejendom. Styrelsen oplyste endvidere, at bestyrelsen kan delegere kompetencen til at indgå lejekontrakter til rektor. Bestyrelsen har i november 2016 delegeret kompetencen til at indgå lejekontrakter til rektor indenfor nærmere angivne rammer.</p> <p>Det foreslås, at nugældende vedtægts § 5, stk. 3 udgår. Indgåelse af en rammeaftale om varetagelse af myndighedsopgaver med relevante ministerier ligger hos bestyrelsen, jf. universitetsloven § 10, stk. 9, men kan delegeres til rektor. Kompetencen foreslås delegeret til rektor, idet det harmonerer med organisationsændringen og vedtægtens øvrige bestemmelser om SBI.</p>	
§ 4, stk. 3. Bestyrelsen fastsætter i øvrigt sin egen forretningsorden.	<b>§ 6</b> Bestyrelsen fastsætter sin egen forretningsorden.	Uændret.	
§ 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.	<b>§ 7</b> Bestyrelsen sammensættes af 6 eksterne og 5 interne medlemmer. <i>Medlemmerne skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, vidensformidling, videnudveksling og myndighedsbetjening.</i> Medlemmerne skal desuden tilsammen have erfaring og indsigt i ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og	Foreslås ændret, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse), således at kravene til bestyrelsens erfaring og indsigt indarbejdes i bestemmelsen.	



	regnskaber.		
	<b>Bestyrelsens interne medlemmer</b>		
<p>§ 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. Bestyrelsen 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 supplerung.</p> <p>§ 3, stk. 3, sidst pkt. Bestyrelsesmedlemmerne må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser.</p>	<p><b>§ 8</b> De interne bestyrelsesmedlemmer vælges således:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 2 medlemmer af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende</li> <li>2) 2 medlemmer af og blandt de studerende</li> <li>3) 1 medlem af og blandt det teknisk-administrative personale</li> </ol> <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 medarbejderes, de teknisk-administrative medarbejderes og de studerendes perspektiv ind i bestyrelsens opgavevaretagelse, jf. § 3.</p>	<p>Stk. 1. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed. Tidligere § 3, stk. 2, 2. pkt. foreslås flyttet til valgreglerne.</p> <p>Stk. 2. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 3. Bestemmelsen, som tidligere omfattede såvel interne som eksterne medlemmer af bestyrelsen foreslås ændret, idet de interne medlemmer repræsenterer hhv. VIP, TAP og STUD og samtidig skal virke til fremme af Aalborg Universitets interesser. Bestemmelsen er endvidere opdelt i af-</p>	



		snittene vedr. hhv. interne og eksterne bestyrelsesmedlemmer.	
	<b>Bestyrelsens eksterne medlemmer</b>		
<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 særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser.</p>	<p><b>§ 9</b> <i>De eksterne medlemmer udpeges i deres personlige egenskab. De må ikke repræsentere særlige interesser, men skal virke for fremme af Aalborg Universitets interesser, jf. § 3.</i></p> <p><i>Stk. 2 De eksterne medlemmer skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber, jf. § 7.</i></p> <p><i>Stk. 3</i> Der skal blandt de eksterne medlemmer være en afbalanceret repræsentation i forhold til sektorer, det regionale og det nationale samt køn, ligesom udenlandsk forsknings- og uddannelseserfaring skal være repræsenteret.</p>	<p>Stk. 1. 1. pkt. foreslås tilføjet, jf. universitetsloven.</p> <p>Stk. 2. Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p> <p>Stk. 3. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</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><b>§ 10</b> <i>De eksterne medlemmer udpeges for en periode på 4 år og kan genudpeges én gang.</i></p>	<p>Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</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><b>§ 11</b> Udtræder et medlem, før vedkommendes funktionsperiode udløber, udpeges et nyt medlem for 4 år med mulighed for genudpegning uden åbent opslag.</p>	<p>Med henblik på at skabe kontinuitet i bestyrelsens arbejde foreslås bestemmelsen ændret således, at et nyt medlem ikke udpeges for den resterende</p>	



		periode men for en 4 årig periode med mulighed for genudpegning.	
	<i>Udpegningsorgan</i>		
	<b>§ 12</b> <i>Der nedsættes et udpegningsorgan, der udpeger bestyrelsesformanden og de øvrige eksterne medlemmer på baggrund af indstillinger fra indstillingsorganet.</i>	Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).	
§ 3, stk. 6. Udpegningsorganet nedsættes med i alt tre medlemmer. Udover 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.	<b>§ 13</b> Udpegningsorganet sammensættes af: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 5 medlemmer fra <i>erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv.</i></li> <li>2) <i>1 eksternt bestyrelsesmedlem</i></li> <li>3) <i>1 medarbejderrepræsentant fra bestyrelsen</i></li> <li>4) <i>1 studenterrepræsentant fra bestyrelsen</i></li> </ol> <p><i>Stk. 2</i> Medlemmerne fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv. skal tilsammen leve op til samme kompetencekrav som stilles til de eksterne medlemmer af bestyrelsen, jf. § 9.</p>	<p>Stk. 1. Forslag til ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p> <p>Stk. 2. Forslag til ny bestemmelse. Kompetencekravene i bestemmelsen svarer til kravene i universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p>	



<p>§ 3, stk. 6, 3. pkt. Udpegningen sker for en funktionsperiode på 4 år, med mulighed for genudpegning i yderligere 4 år.</p>	<p><b>§ 14</b> Medlemmer af udpegningsorganet udpeges for 4 år med mulighed for genudpegning én gang.</p>	<p>Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p>	
	<p><b>§ 15</b> <i>Medlemmer af udpegningsorganet kan ikke udpeges som medlem af indstillingsorganet.</i></p>	<p>Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p>	
	<p><b>§ 16</b> <i>Udpegningsorganet vælger en formand blandt medlemmerne udpeget fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv.</i></p> <p><i>Stk. 2 Formanden skal have erfaring med ledelse og bred indsigt i samfundsmæssige forhold.</i></p> <p><i>Stk. 3 Formandens stemme er afgørende i tilfælde af stemmelighed.</i></p>	<p>Nye bestemmelser, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p>	
	<p><i>Indstillingsorgan</i></p>		
<p>§ 3, stk. 4. Indstillinger om udpegning af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer afgives af bestyrelsen som indstillingsorgan.</p>	<p><b>§ 17</b> <i>Der nedsættes et indstillingsorgan, der indstiller formanden og de eksterne medlemmer af bestyrelsen til udpegningsorganet.</i></p>	<p>Ændret, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p>	
	<p><b>§ 18</b> Indstillingsorganet sammensættes af:</p> <p>1) <i>Bestyrelsesformanden, der er formand for indstillingsorganet, jf. dog § 21.</i></p>	<p>Nye bestemmelser, jf. universitetslovsændring (Bedre rammer for ledelse).</p>	



	<p>2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem</p> <p>3) 1 internt bestyrelsesmedlem</p> <p>4) 1 repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet</p> <p>5) 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet</p> <p><i>Stk. 2 De eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet kan ikke være medlemmer af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansatte eller studerende på universitetet.</i></p>		
	<i>Udpegningsproces</i>		
<p>§ 3, stk. 3. Medmindre der er tale om forlængelse af et eksternt medlems funktionsperiode, 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,</p>	<p><b>§ 19</b> Medmindre der er tale om forlængelse af et eksternt medlems funktionsperiode fastlægges indstillingsorganet, hvilke kvalifikationer, det eksterne medlem skal opfylde. 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 udpegning.</p>	<p>Ændring fra "bestyrelsen" til "indstillingsorganet".</p> <p>Ifølge bemærkningerne til lovforslaget (Bedre rammer for ledelse) er det "hensigten, at <b>indstillingsorganet</b> 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</p>	



<p>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>øvrige bestemmelser i vedtægten.</p>	
	<p><b>§ 20</b> Indstillingsorganet vurderer de indkomne forslag til kandidater og indstiller for hvert ledigt mandat to kvalificerede kandidater til udpegningsorganet, som herefter træffer beslutning om det kommende bestyrelsesmedlem.</p> <p><i>Stk. 2 Indstillingsorganet og udpegningsorganet skal påse, at de eksterne medlemmer opfylder betingelserne i § 9.</i></p>	<p>Stk. 1. Forslag til ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse). Det vedtagne lovforslag fastlægger, at der indstilles <u>mindst</u> to kvalificerede kandidater for hvert ledigt mandat. Det foreslås præciseret i vedtægten, at der indstilles to kandidater.</p> <p>Stk. 2. Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p>	
	<p><b>§ 21</b> Ved indstilling af en ny bestyrelsesformand udpeger udpegningsorganet en midlertidig formand for indstillingsorganet. Den midlertidige formand udpeges i sin personli-</p>	<p>Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).</p>	



	<p>ge egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet.</p> <p><i>Stk. 2 For så vidt angår bestyrelsesformanden udpeger udpegningsorganet én kandidat til ministerens godkendelse.</i></p>		
	<i>Formand og næstformand</i>		
	<p><b>§ 22</b> Bestyrelsesformanden skal have strategisk ledelseserfaring fra en stor virksomhed eller organisation samt væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.</p>	Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).	
	<p><b>§ 23</b> Bestyrelsesformanden har det overordnede ansvar for tilrettelæggelsen af bestyrelsens arbejde.</p>	Ny bestemmelse, jf. universitetslovsændringen (Bedre rammer for ledelse).	
	<p><b>§ 24</b> Bestyrelsen vælger en næstformand blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer. Næstformanden vælges for 2 år ad gangen.</p>	Foreslås flyttet til vedtægten fra bestyrelsens forretningsorden.	
	<b>Kapitel 3. Daglig ledelse</b>		
<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), universitetsdi-</p>	<p><b>§ 25</b> Universitetets øverste daglige ledelse varetages af rektor, jf. § 28.</p> <p><i>Stk. 2 Den daglige ledelse på alle niveauer skal sikre, at der sker reel, effektiv inddragelse</i></p>	<p>Stk. 1. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 2. Bestemmelsen foreslås flyttet</p>	





<p>rektør, lederne af universitetets fakulteter samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse. Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.</p>	<p>af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger.</p> <p><i>Stk. 3</i> 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>fra rektor til den daglige ledelse, idet den samlede daglige ledelse har denne forpligtelse.</p> <p>Stk. 3. Bestemmelsen foreslås flyttet fra akademisk råd, idet det er en ledelsesopgave på alle niveauer i den daglige ledelse.</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 kvalifikationer hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Medmindre andet fremgår, nedsættes udvalget med repræsentation af det videnskabelige personale, det teknisk-administrative personale og de studerende.</p>	<p><b>§ 26</b> Ved ansættelse af videnskabelige ledere (rektør, prorektor(er), dekaner, prodekaner og institutledere) nedsættes et ansættelsesudvalg, der har til opgave samlet at vurdere kvalifikationer hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Medmindre andet fremgår af vedtægten, nedsættes et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg.</p> <p><i>Stk. 2</i> Afskedigelse sker efter gældende regler.</p>	<p>Stk. 1. Det foreslås, at gøre sammensætningen af ansættelsesudvalg mere fleksibel.</p> <p>I øvrigt er prodekanerne tilføjet, idet det foreslås, at prodekaner fremover ansættes og ikke udpeges som hidtil. Se herom i afsnittet om prodekaner.</p> <p>Stk. 2. Uændret virkning.</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 seniorforskerniveau 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</p>	<p><b>§ 27</b> 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. 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</p>	<p>Uændret.</p>	



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.	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.		
	<b>Rektor</b>		
§ 6, stk. 1. Universitetets daglige ledelse varetages af rektor inden for de rammer, som bestyrelsen har fastsat. Den øvrige ledelse varetager sine opgaver efter bemyndigelse fra rektor. Studerende og medarbejdere inddrages i væsentlige beslutninger i overensstemmelse med bestemmelserne herom i kapitel 4.	<b>§ 28</b> <i>Rektor varetager den daglige ledelse af universitetet inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt. Den øvrige ledelse varetager deres opgaver efter bemyndigelse fra rektor.</i>	Uændret, dog således at punktet vedr. studerendes og medarbejders inddragelse foreslås flyttet til en samlet bestemmelse for den daglige ledelse.	
	<b>§ 29</b> Rektor orienterer bestyrelsen om sager af usædvanlig art eller stor betydning for universitetet.	Forslag til ny bestemmelse med henblik på fortsat at sikre en høj grad af orienteringsniveau hos bestyrelsen.	
	<b>§ 30</b> Rektor repræsenterer universitetet udadtil og udtaler sig på universitetets vegne.	Forslag til ny bestemmelse med henblik på at præcisere rektors kompetence.	
	<b>§ 31</b> Rektor har det daglige ansvar for universitetets forskning, uddannelse og videnssamarbejde.	Forslag til ny bestemmelse med henblik på at præcisere rektors kompetence.	



<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><b>§ 32</b> <i>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. 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>Uændret. De videnskabelige medarbejders forskningsfrihed omtales i øvrigt i § 1Stk. 2.</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>§ 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</p>	<p><b>§ 33</b> Rektor har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets organisation og herefter <i>fastlægge universitetets interne organisering inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt</i></li> <li>2) <i>at tegne universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom</i></li> <li>3) <i>at indstille ansættelse og afskedigelse af prorektor(er) og universitetsdirektør til bestyrelsen</i></li> <li>4) <i>at ansætte en dekan for hvert fakultet, jf. § 51.</i></li> <li>5) <i>at forhandle og godkende alle eks-</i></li> </ol>	<p>Nr. 1-7) Følger tilnærmelsesvis af universitetsloven.</p>	



<p>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 meritanke-nævn.</p> <p>§ 9, stk. 10. Rektor fastsætter regler for udpegning af ph.d.-vejledere.</p>	<p><i>terne samarbejder, der vedrører universitetet som helhed</i></p> <p>6) <i>at træffe afgørelse i alle sager, der ikke ved lov, vedtægt eller delegation er henlagt til andre</i></p> <p>7) <i>at fastsætte regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende</i></p> <p>8) <i>at oprette et akademisk råd for hvert fakultet. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage akademisk råds opgaver, jf. § 75Stk. 2.</i></p> <p>9) <i>at indstille universitetets budget og overordnede budgetprincipper til bestyrelsens godkendelse og underskrive årsrapporten</i></p> <p>10) <i>efter delegation fra bestyrelsen at indgå en rammeaftale med relevante ministerier om varetagelse af myndighedsopgaver</i></p> <p>11) <i>at oprette og nedlægge institutter efter indstilling fra dekanen. Såfremt en institutmæssig ændring har større strategisk betydning, orienteres bestyrelsen om den på-</i></p>	<p>Nr. 8) Uændret.</p> <p>Nr. 9) Det foreslås præciseret, at rektor tillige indstiller budgetprincipperne til bestyrelsens godkendelse. Derudover er bestemmelsen uændret.</p> <p>Nr. 10) Kompetencen til at indgå rammeaftale om varetagelse af myndighedsopgaver med relevante ministerier foreslås delegeret fra bestyrelsen til rektor. Se evt. bemærkninger i afsnittet om bestyrelsens opgaver og kompetencer.</p> <p>Nr. 11) Kompetencen til at oprette og nedlægge institutter foreslås delegeret til rektor. Se evt. bemærkninger i afsnit-</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>tænkte ændring</p> <p>12) at oprette og nedlægge skoler efter indstilling fra dekanen</p> <p>13) efter indstilling fra dekanen at nedsætte et rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut og godkende et kommissorium herfor</p> <p>14) at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis</p> <p>15) at fastsætte regler om valg til universitetets styrende organer og indstille til bestyrelsen om regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse.</p> <p>16) at fastsætte universitetets regler for permanente meritankenævn</p> <p>17) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger</p> <p>18) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesud-</p>	<p>tet om bestyrelsens opgaver og kompetencer.</p> <p>Nr. 12) Det foreslås præciseret, at rektor opretter og nedlægger skoler efter indstilling fra dekanen.</p> <p>Nr. 13) Det foreslås, at der fremover nedsættes et rådgivende udvalg fremfor en styregruppe, og at der fastlægges et kommissorium for udvalget.</p> <p>Nr. 14) Jf. tidligere vedtægt har akademisk råd kompetencen til at fastlægge retningslinjer til fremme af god videnskabelig praksis og for behandling af sager om videnskabelig uredelighed. Det foreslås, at rektor får kompetencen til at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis. Forslaget har været udsendt i høring i organisationen.</p> <p>Nr. 15) Kompetencen til at fastsætte universitetets valgeregler foreslås flyttet fra bestyrelsen til rektor, dog således at regler om valg til bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor. Se evt. bemærkninger i kapitel 6 vedr. valg.</p>	
---	---	--	--



	<p>valg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor</p> <p>19) at fastsætte en standardforretningsorden for universitetets kollegiale organer</p>	<p>Nr. 16) Det er i delegationsinstruksen delegeret til dekanen at nedsætte meritankenævn og udfærdige interne regler for permanente meritankenævn. Det foreslås, at der laves fælles regelsæt på området, og at kompetencen til at fastsætte reglerne placeres ved rektor. Kompetencen til at nedsætte meritankenævn foreslås fastholdt ved dekanen.</p> <p>Nr. 17) Det foreslås præciseret, at det fælles regelsæt på området fastsættes af rektor efter en samlet indstilling fra dekanerne. Kompetencen til at nedsætte bedømmelsesudvalg foreslås fastholdt ved akademisk råd efter indstilling fra dekanen.</p> <p>Nr. 18) Det foreslås præciseret, at det fælles regelsæt på området fastsættes af rektor efter en samlet indstilling fra dekanerne. Kompetencen til at nedsætte bedømmelsesudvalg foreslås placeret hos akademisk råd efter indstilling fra dekanen.</p> <p>Nr. 19) Det foreslås præciseret, at rektor fastsætter en standardforretningsorden.</p>	
--	---	--	--



		Tidl. § 19, stk. 5. foreslås slettet, idet oprettelsen af centre naturligt er en del af rektors kompetencer, jf. § 33, stk. 1, nr. 1.	
<p>§ 8, stk. 1. Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor samt en eller flere prorektor. 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 kvalificerede kandidater til stillingen. Bestyrelsen træffer beslutning om, hvem der skal ansættes.</p>	<p><b>§ 34</b> Rektor ansættes og afskediges af bestyrelsen.</p> <p><i>Stk. 2</i> Ansættelse af rektor sker efter indstilling fra et af bestyrelsen nedsat ansættelsesudvalg med bestyrelsesformanden eller et andet eksternt bestyrelsesmedlem som formand. Ansættelsesudvalget indstiller én ansøger til bestyrelsens beslutning.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor ansættes for en af bestyrelsen fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.</p>	<p>Stk. 1. Det foreslås, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. åbent opslag og afskedigelse efter gældende regler slettes, idet det følger af almindelige ansættelsesretlige regler. Bestemmelsen om ansættelsesperioden foreslås flyttet til stk. 3. Derudover har bestemmelsen uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 2. Det foreslås, at antallet af ansøgere, som ansættelsesudvalget indstiller til bestyrelsen reduceres fra tre til en, idet bestyrelsen kan sikre, at bestyrelsen er tilstrækkeligt repræsenteret i ansættelsesudvalget.</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 forsk-</p>	<p><b>§ 35</b> <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 undervisningserfa-</i></p>	<p>Stk. 1. Uændret.</p> <p>Stk. 2. Uændret.</p>	



<p>ningsmiljøer, have undervisningserfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>ring, <i>have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</i></p>		
	<p><b>Prorektor</b></p>		
<p>§ 8, stk. 5. Prorektor er rektors stedfortræder. Ansættes mere end en prorektor, udpeger rektor en af dem som stedfortræder.</p>	<p><b>§ 36</b> 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 overlade ansvaret for bestemte sagsområder til prorektor.</p>	<p>Stk. 1. Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Stk. 2. Bestemmelsen foreslås omformuleret, således at rektor efter fagligt skøn kan fordele stedfortræderfunktionen mellem flere prorektorere.</p> <p>Stk. 3. Forslag til ny bestemmelse.</p>	
<p>§ 8, stk. 1. Bestyrelsen ansætter og afskediger rektor samt en eller flere prorektorere. 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><b>§ 37</b> Ansættelse og afskedigelse af prorektor sker efter indstilling fra rektor til bestyrelsens beslutning.</p> <p><i>Stk. 2</i> Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med rektor som formand.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor indstiller én ansøger til besty-</p>	<p>Stk. 1-4. Det foreslås, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. åbent opslag og afskedigelse efter gældende regler slettes, idet det følger af almindelige ansættelsesretlige regler. Derudover har bestemmelserne uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</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>relsens 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 undervisnings erfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	<p><b>§ 38</b> 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 undervisnings erfaring, have indsigt i nationale og internationale universitetsforhold og i et universitets virke og samspil med det omgivende samfund.</p>	<p>Stk. 1. og 2. Bestemmelserne er uændrede, dog således at bestemmelserne er delt op for så vidt angår afsnittene vedr. rektor og prorektor(er).</p>	
	<p><b>Universitetsdirektør</b></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</p>	<p><b>§ 39</b> Universitetsdirektøren bistår rektor i den daglige ledelse.</p> <p><i>Stk. 2</i> Hvis såvel rektor som prorektor(er) er forhindret i at handle, fungerer universitetsdirektøren som rektors stedfortræder.</p>	<p>Stk. 1. Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Stk. 2. Forslag til ny bestemmelse.</p>	



<p>rektor 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>§ 18, stk. 1. Universitetets administration og fællesadministrative serviceenheder virker til støtte for rektor og universitet 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><b>§ 40</b> 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 overfor andre offentlige myndigheder i administrative spørgsmål, der har principiel betydning for universitetets virke.</p>	<p>Stk. 1. Det foreslås præciseret, at universitetsdirektøren repræsenterer de fællesadministrative enheder udadtil og udtaler sig om disses forhold. Derudover har bestemmelsen uændret virkning.</p> <p>Stk. 2. Bestemmelsen foreslås flyttet fra Rektors delegationsinstruks. Bestemmelsen giver universitetsdirektøren kompetence til at rette henvendelse til andre offentlige myndigheder i forhold, der er af principiel betydning for universitetets virke.</p>	
	<p><b>§ 41</b> Universitetsdirektøren har bl.a. følgende opgaver:</p> <p>1) at rådgive bestyrelsen og rektor i retlige og økonomiske spørgsmål</p>	<p>Nr. 1) Forslag til ny bestemmelse.</p>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>2) at varetage legalitetskontrollen af universitetets virksomhed, herunder økonomikontrollen</li> <li>3) at fastsætte universitetets regler og procedurer for økonomistyring og regnskabspraksis</li> <li>4) at fastsætte universitetets regler og procedurer på bygningsområdet</li> <li>5) at fastsætte universitetets regler og procedurer for personaleledelse</li> <li>6) at fastsætte universitetets regler og procedurer vedrørende eksterne forskningsbevillinger, samarbejdsaftaler om forskning og uddannelse og ansøgninger vedr. eksterne forskningsmidler</li> <li>7) at fastsætte universitetets regler og procedurer for den administrative IT-understøttelse</li> </ul>	<p>Nr. 2) Forslag til ny bestemmelse. Kompetencen vedr. økonomikontrollen foreslås flyttet fra rektors delegationsinstruks.</p> <p>Nr. 3-6) Forslag til nye bestemmelser, som stammer fra rektors delegationsinstruks. Idet der er tale om opgaver, hvor universitetsdirektøren fastsætter procedurer for hele universitetet og ikke kun for de fællesadministrative enheder, kan der opstå tvivl om, hvorvidt rektor eller universitetsdirektør har kompetencen. Dette foreslås derfor præciseret i vedtægten.</p> <p>Nr. 7) Forslag til ny bestemmelse</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</p>	<p><b>§ 42</b> 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 bredt repræsenteret ansættelsesud-</p>	<p>Stk. 1. Det foreslås, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. åbent opslag og afskedigelse efter gældende regler slettes, idet det følger af almindelige ansættelsesretlige regler. Derudover har bestemmelserne uændret virkning</p>	



<p>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 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>valg med rektor som formand.</p> <p><i>Stk. 3</i> Rektor indstiller én kandidat til bestyrelsens beslutning.</p>	<p>men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 2. Det foreslås, at gøre sammensætningen af ansættelsesudvalget mere fleksibel.</p> <p>Stk. 3. Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Tidligere § 18, stk. 2 foreslås slettet, idet ansættelseskompetencen følger af den almindelige ledelsesret, jf. § 40.</p>	
	<p><b>§ 43</b> Universitetsdirektøren skal have evner for og erfaring med administrativ ledelse på højeste niveau.</p>	<p>Forslag til ny bestemmelse</p>	
	<p><b>Direktion</b></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><b>§ 44</b> Rektor nedsætter en direktion bestående af rektor, prorektor(er), universitetsdirektør, dekaner samt andre personer efter rektors nærmere bestemmelse.</p>	<p>Uændret.</p>	
	<p><b>§ 45</b> Rektor leder direktionen og uddelegerer arbejdsopgaver og ansvar til dens medlemmer.</p>	<p>Uændret.</p>	



	Dekaner		
§ 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.	§ 46 Dekanen varetager ledelsen af fakultetet, repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig om fakultetets forhold.	Det foreslås præciseret, at dekanen repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig om fakultetets forhold.	
	§ 47 Dekanen sikrer sammenhængen, kvaliteten og den strategiske udvikling af fakultetets forskning, uddannelse, vidensformidling og myndighedsopgaver.	Forslag til ny bestemmelse.	
§ 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.	§ 48 Dekanen kan ansætte en eller flere prodekaner, som godkendes af rektor.  <i>Stk. 2</i> Prodekanen ansættes for en af rektor fastsat tidsbegrænset periode med mulighed for forlængelse.	Det foreslås, at prodekaner fremover ansættes fremfor udpeges. Se bemærkning til § 55.	
	§ 49 <i>Dekanen 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. Dog må det videnskabelige personale ikke over</i>	Forslag til ny bestemmelse. De videnskabelige medarbejders forskningsfrihed omtales i øvrigt i § 1Stk. 2.	



	<p><i>længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.</i></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>§ 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 disses 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 evaluate-</p>	<p><b>§ 50</b> Dekanen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) at fastlægge fakultetets strategi inden for rammerne af universitetets overordnede strategi</li> <li>2) at oprette en ph.d.-skole på fakultetet og udpege en ph.d.-skoleleder, jf. § 65.</li> <li>3) at indstille organiseringen af skoler til rektors godkendelse</li> <li>4) at ansætte en institutleder for hvert institut, jf. § 61.</li> <li>5) at oprette studienævn og godkende formanden for studienævnet og formanden og næstformanden for ph.d.-udvalget. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og studienævn eller overtage disses opgaver</li> <li>6) at udpege studieledere efter indstilling fra studienævnene under skolen, jf. § 69.</li> </ol>	<p>Nr. 1) Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Nr. 2) Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Nr. 3) Foreslås flyttet fra tidligere vedtægt § 19, stk. 4.</p> <p>Nr. 4) Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Nr. 5) Dekanen har ikke hjemmel til at godkende næstformanden for studienævnet, hvorfor denne kompetence er slettet. Dekanens kompetence til at oprette ph.d.-udvalg foreslås slettet, idet sammensætningen af ph.d.-udvalg sker ved valg. Kompetencen til at oprette studienævn fastholdes, idet dekanen kan vælge at oprette et eller flere studienævn, der omfatter en eller flere uddannelser eller uddannelsesdele. Resten af bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformule-</p>	



<p>ringer af uddannelser og ph.d.-skolernes aktiviteter</p>	<p>7) at fastlægge fakultetets budget inden for rammerne af universitetets budget og budgetprincipper</p> <p>8) at godkende budget for ph.d.-skolen efter indstilling fra ph.d.-skolelederen og budget for skolerne og deres uddannelser efter indstilling fra studielederne</p> <p>9) at fastsætte regler for udpegning af ph.d.-vejledere og øvrige regler vedr. tilrettelæggelse og gennemførelse af ph.d.-uddannelsen</p> <p>10) <i>at godkende studieordninger efter forslag fra studienævne</i></p> <p>11) efter drøftelse med studielederen og ph.d.-skolelederen at igangsætte henholdsvis selvevalueringer af uddannelserne og evalueringer, herunder internationale evalueringer, af ph.d.-skolens aktiviteter</p> <p>12) at nedsætte meritankenævn</p> <p>13) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger til akademisk råds godkendelse samt at indstille uni-</p>	<p>ret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Nr. 6) Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Nr. 7) Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Nr. 8) Forslag til ny bestemmelse. Afspejler opgaver hos ph.d.-skolelederen og studielederen.</p> <p>Nr. 9) Kompetencen foreslås fastholdt ved dekanen og flyttet fra delegationsinstruksen.</p> <p>Nr. 10) Uændret.</p> <p>Nr. 11) Ifølge universitetsloven er det rektor, der igangsætter evalueringer på ph.d.-området. Dette foreslås flyttet til dekanen. Desuden foreslås det præciseret, at dekanen har ansvaret for at igangsætte selvevalueringer af uddannelserne.</p> <p>Nr. 12) Det er i delegationsinstruksen delegeret til dekanen at nedsætte meritankenævn og udfærdige interne regler for permanente meritankenævn. Det foreslås, at der laves fælles regel-</p>	
---	---	---	--



	<p>versitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor</p> <p>14) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor til akademisk råds godkendelse samt at indstille universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor</p>	<p>sæt på området, og at kompetencen til at fastsætte reglerne placeres ved rektor. Kompetencen til at nedsætte meritankenævn foreslås fastholdt ved dekanen og flyttet fra delegationsinstruksen.</p> <p>Nr. 13) Det foreslås, at dekanen fremover indstiller sammensætningen af bedømmelsesudvalg til akademisk råds godkendelse. Det foreslås endvidere præciseret, at det fælles regelsæt på området fastsættes af rektor efter en samlet indstilling fra dekanerne.</p> <p>Nr. 14) Det foreslås, at kompetencen til at sammensætte bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til adjungerede titler placeres hos akademisk råd. Dekanen indstiller sammensætningen af bedømmelsesudvalgene til akademisk råds godkendelse. Det foreslås endvidere præciseret, at det fælles regelsæt på området fastsættes af rektor efter en samlet indstilling fra dekanerne.</p> <p>Tidl. § 11, stk. 2, 2. og 3. pkt. foreslås slettet. Såfremt dekanen ønsker at fravige princippet om, at der oprettes en ph.d.-skole for hvert fakultet, kan dette indstilles til rektor.</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><b>§ 51</b> 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 bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med rektor som formand.</p>	<p>Stk. 1. og 2. Det foreslås, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. åbent opslag og afskedigelse efter gældende regler slettes, idet det følger af almindelige ansættelsesretlige regler. Derudover har bestemmelserne uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</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><b>§ 52</b> 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>Uændret.</p>	
	<p><b>Prodekaner</b></p>		
	<p><b>§ 53</b> Prodekanen bistår dekanen i den daglige ledelse af fakultetet. Dekanen kan overlade ansvaret for bestemte sagsområder til prodekanen.</p>	<p>Forslag til ny bestemmelse. Sidste punktum foreslås flyttet fra rektors delegationsinstruks.</p>	
	<p><b>§ 54</b> 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</p>	<p>Forslag til ny bestemmelse, som foreslås flyttet fra rektors delegationsinstruks.</p>	



	udøvelsen af stedfortræderfunktionen.		
§ 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><b>§ 55</b> 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 bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med dekanen som formand.</p>	Idet prodekan er leder på direktioniveau og fungerer som stedfortræder for dekanen, foreslås det, at prodekanen fremover ansættes fremfor udpeges.	
§ 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.	<b>§ 56</b> 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.	Uændret.	
	<b>Institutedere</b>		
§ 13, stk. 1. Institutlederen varetager instituttets daglige ledelse og administration, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver.	<b>§ 57</b> Institutlederen varetager ledelsen af instituttet, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Institutlederen repræsenterer instituttet udadtil og udtaler sig om instituttets forhold.	Det foreslås præciseret, at institutlederen repræsenterer instituttet udadtil og udtaler sig om instituttets forhold.	
§ 13, stk. 3. Institutlederen sikrer kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning, sikrer, at instituttet kan leve-	<b>§ 58</b> Institutlederen sikrer sammenhæng, kvalitet og strategisk udvikling i instituttets forskning, vidensformidling, myndighedsopgaver og	Forslag til ny bestemmelse.	



<p>re 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>den forskningsbaserede 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><b>§ 59</b> <i>Instituttlederen 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. 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>Forslag til ny bestemmelse. De videnskabelige medarbejders forskningsfrihed omtales i øvrigt i § 1Stk. 2.</p>	
<p>§ 13, stk. 3. Instituttlederen 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><b>§ 60</b> Instituttlederen har bl.a. følgende opgaver:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) at fastlægge instituttets strategi inden for rammerne af fakultetets og universitetets overordnede strategi i samarbejde med relevante studieledere og studienævn samt institutrådet</li> <li>2) at levere relevant, forskningsbaseret undervisning til universitetets uddannelser og i samarbejde med</li> </ol>	<p>Det foreslås at præcisere instituttleders opgaver.</p> <p>Nr. 1) Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Nr. 2) Det foreslås præciseret, at instituttlederen skal sikre bedst muligt formidling af undervisningen. Derudover har bestemmelsen uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p>	



	<p>relevante studieledere og studienævn at sikre, at undervisningen formidles på bedst mulig måde fagligt, pædagogisk og didaktisk</p> <p>3) i samarbejde med studienævn og studieleder at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning på de uddannelser, hvor instituttet leverer undervisning</p> <p>4) at fastlægge instituttets budget inden for rammerne af såvel fakultetets som universitetets overordnede budget og budgetprincipper</p> <p>5) at sikre, at instituttet understøtter kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet på de uddannelser, som instituttet leverer undervisning til</p>	<p>Nr. 3) Uændret.</p> <p>Nr. 4) Forslag til ny bestemmelse.</p> <p>Nr. 5) Forslag til ny bestemmelse, som afspejler forslaget til institutrådets opgave med at rådgive institutlederen i forhold til kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet.</p> <p>Institutlederens kompetence til at nedsætte institutråd, jf. tidligere vedtægt, foreslås slettet, idet sammensætningen af institutråd sker ved valg.</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 institutlederens ansættelse til ophør efter gældende regler.</p>	<p><b>§ 61</b> 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 bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med dekanen som formand.</p>	<p>Stk. 1. Det foreslås, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. åbent opslag og afskedigelse efter gældende regler slettes, idet det følger af almindelige ansættelsesretlige regler. Derudover har bestemmelsen uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 2. Det foreslås, at gøre sammensætningen af ansættelsesudvalget</p>	



		mere fleksibel.	
§ 12, stk. 2. Institutlederen skal være en anerkendt forsker, jf. § 7, stk. 2, med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.	<b>§ 62</b> Institutlederen skal være anerkendt forsker med indsigt i instituttets faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.	Uændret.	
	<b>Ph.d.-skoleledere</b>		
§ 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.	<b>§ 63</b> 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.	Det foreslås, at titlen ændres fra ph.d.-studieleder til det almindeligt brugte ph.d.-skoleleder med henblik på at sondre ph.d.-skolelederne fra de øvrige studieledere.  Det foreslås præciseret, at ph.d.-skolelederen repræsenterer ph.d.-skolen udadtil og udtaler sig om ph.d.-skolens forhold. Bestemmelserne om planlægning og evaluering foreslås flyttet til ph.d.-skolelederens opgaver nedenfor.	
§ 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.	<b>§ 64</b> Ph.d.-skolelederen har bl.a. følgende opgaver:  1) at udpege ph.d.-vejledere og godkende ph.d.-studerende efter indstilling fra repræsentanter for det videnskabelige personale i ph.d.-udvalget	Uændret virkning, dog således at det præciseres, at ph.d.-skolelederen indstiller ph.d.-skolens budget til dekanen.	



	<p>2) at indstille ph.d.-skolens budget til dekanens godkendelse</p> <p>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.	<b>§ 65</b> Dekanen udpeger og afsætter ph.d.-skolelederen. Udpegningen sker for en periode på 4 år med mulighed for forlængelse.	Det foreslås præciseret, at ph.d.-skolelederen udpeges for en tidsbegrænset periode.	
§ 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.	<b>§ 66</b> Ph.d.-skolelederen skal være anerkendt forsker og have erfaring med og indsigt i ph.d.-uddannelse samt indsigt i ledelse.	Uændret.	
	<b>Studieledere</b>		
	<b>§ 67</b> Studielederen leder skolen og varetager skolens tværgående opgaver. Studielederen repræsenterer skolen udadtil og udtaler sig på skolens vegne.		
§ 15, stk. 1. Studielederen har ansvar for og varetager følgende opgaver: 1) Udvikling og implementering af politikker og strategier for skolen, jf. dog stk. 3 og § 25, stk. 1, nr. 3.	<b>§ 68</b> Studielederen har bl.a. følgende opgaver:  1) at udvikle og implementere politikker og strategier for skolen	Nr. 1) Uændret.	



<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 kandidatspecialet 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 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,</p>	<p>2) at indstille budget for skolen og dens studienævn til dekanens godkendelse inden for rammerne af fakultetets og universitetets budget og budgetprincipper</p> <p>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</p> <p>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> <p>5) at koordinere skolens udadrettede aktiviteter samt skolens kvalitetssikringsaktiviteter</p> <p>6) at sikre sekretariatsbetjening af skolens studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af studieordninger samt forberedelse af studienævnenes sager</p>	<p>Nr. 2) Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Nr. 3) 1. del: Forslag til ny bestemmelse. 2. del: ændret, således at studielederen nu skal sikre løbende evaluering og opfølgning. Tidligere havde studieleder ansvaret for at følge op på evaluering.</p> <p>Nr. 4) Uændret.</p> <p>Nr. 5) Uændret.</p> <p>Nr. 6) Uændret.</p>	
---	--	---	--



<p>at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 27.</p>	<p>7) <i>at godkende opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidat-specialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende</i></p> <p>8) at sikre, at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 98</p>	<p>Nr. 7) Uændret.</p> <p>Nr. 8) Uændret.</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 selvstændigt 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><b>§ 69</b> Dekanen udpeger og afsætter studielederen efter indstilling fra studienævnene under skolen. Studielederen udpeges for en periode på 4 år 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 studieleder 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>Stk. 1, 1. pkt. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.</p> <p>Stk. 1, 2 pkt. Det foreslås, at studielederen udpeges for en tidsbegrænset periode med henblik på at sikre muligheden for og overvejelser omkring fornyelse i organisationen.</p>	





<p>§ 14, stk. 2. Studielederen skal være en anerkendt forsker, jf. § 7, stk. 2, med indsigt i de berørte studienævns faglige områder, have ledelsesevner og undervisningserfaring. Er der flere studienævn under skolen, kan studielederen ikke samtidig være medlem af et eller flere af disse.</p>	<p><b>§ 70</b> Studielederen skal være anerkendt forsker med indsigt i de berørte studienævns faglige område, have ledelsesevner og undervisningserfaring.</p>	<p>Uændret, dog således at sidste pkt. foreslås flyttet til § 69Stk. 4</p>	
	<p><b>Kapitel 4. Kollegiale organer</b> <b>Akademisk råd</b></p>		
	<p><b>§ 71</b> <i>For at sikre de videnskabelige medarbejderes og de studerendes indflydelse i faglige og akademiske forhold nedsættes et akademisk råd for hvert fakultet.</i></p>	<p>Forslag til ny bestemmelse.</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><b>§ 72</b> Akademisk råd har ansvar for at udvikle og vedligeholde en høj akademisk standard på fakultet.</p>	<p>Uændret.</p>	
<p>1) at godkende strategiplan for fakultetet efter indstilling fra dekanen og inden for rammerne af den strategi, der fastlægges på institutionsniveau, 2) at udtale sig om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for vidensudveksling, 3) at drøfte og indstille budget for fakultetet til dekanen, herunder i forhold til stillingsallokeringer,</p>	<p><b>§ 73</b> 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> <p>1) at rådgive dekanen om fakultetets</p>	<p>Det foreslås præciseret, at akademisk råd kan udtale sig til dekanen om akademiske forhold af betydning for fakultetets virksomhed, som rådet finder relevant.</p> <p>Nr. 1) I det fastlæggelse af strategi er en ledelsesopgave, foreslås det at</p>	



<p>4) at nedsætte sagkyndige udvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger,                      5) at tildele ph.d.- og doktorgrader,                      6) at fastlægge retningslinjer til fremme af en god videnskabelig praksis og for behandling af sager om videnskabelig uredelighed,                      7) at afgive udtalelser vedrørende den fysiske udbygning,                      8) at arbejde for diversitet og ligebehandling i forskning og undervisning samt                      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, hvorvidt forskningsfriheden generelt eller konkret respekteres under fakultetet, og kan afgive udtalelse herom.</p>	<p>strategi</p> <p>2) at rådgive dekanen om fakultetets budget og budgetprincipper</p> <p>3) at rådgive dekanen om strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnudveksling</p> <p>4) at rådgive dekanen om kvalitetssikring og udvikling af fakultetets forskningsmiljø, uddannelser, ph.d.-uddannelser og den forskningsbaserede undervisning</p> <p>5) efter indstilling fra dekanen at sammensætte bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger samt at rådgive dekanen om principper herfor</p> <p>6) efter indstilling fra dekanen at sammensætte bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor samt at rådgive dekanen om principperne herfor</p> <p>7) at tildele ph.d.- og doktorgrader</p> <p>8) at fastsætte retningslinjer til frem-</p>	<p>ændre bestemmelsen, således at akademisk råd fremover rådgiver dekanen om fakultetets strategi.</p> <p>Nr. 2) I det fastlæggelse af et budget er en ledelsesopgave, foreslås det at ændre bestemmelsen, således at akademisk råd fremover rådgiver dekanen om fakultetets budget og budgetprincipper.</p> <p>Nr. 3) Bestemmelsen foreslås omformuleret, således rådets rådgivende funktion præciseres.</p> <p>Nr. 4) Akademisk råds rådgivning til dekanen foreslås udbygget til også at omfatte udvikling af ph.d.-uddannelser og øvrige uddannelser samt kvalitetssikring og udvikling af fakultetets forskningsmiljø og den forskningsbaserede undervisning.</p> <p>Nr. 5) Videreført med tilføjelse om, at sammensætningen af bedømmelsesudvalg sker efter indstilling fra dekanen samt tilføjelse om, at akademisk råd rådgiver dekanen om principper for nedsættelse af sagkyndige udvalg.</p> <p>Nr. 6) Det foreslås, at kompetencen til at sammensætte bedømmelsesudvalg</p>	
---	---	---	--



	<p>me af god videnskabelig praksis</p>	<p>til bedømmelse af kandidater til adjungerede titler placeres hos akademisk råd. Dekanen indstiller sammensætningen af bedømmelsesudvalgene til akademisk råds godkendelse. Det foreslås endvidere, at akademisk råd rådgiver dekanen om principperne for sammensætningen.</p> <p>Nr. 7) Uændret.</p> <p>Nr. 8) Bestemmelsen foreslås ændret således, at akademisk råd fremover fastsætter retningslinjer til fremme af god videnskabelig praksis, mens rektor nedsætter et praksisudvalg og fastsætter retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis. Forslaget har været udsendt i høring i organisationen.</p> <p>Tidligere vedtægts § 21, stk. 1, nr. 7 foreslås slettet, idet opgaven er af mere administrativ karakter, ligesom drøftelsen vedr. den fysiske udbygning findes at være mere relevant i samarbejdsstrukturen.</p> <p>Tidligere § 21, stk. 1, nr. 8 foreslås flyttet til afsnittet om den daglige ledelse, idet det er en ledelsesopgave på alle niveauer i den daglige ledelse at</p>	
--	--	---	--



		arbejde for diversitet og ligebehandling.	
<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><b>§ 74</b> Akademisk råd sammensættes af max. 10 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Dekanen er født medlem af rådet. Max. 7 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og min. 2 medlemmer vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.</p>	<p>Med henblik på at mindske medarbejdernes administrative belastning foreslås det generelt at nedsætte antallet af medlemmer i universitetets kollegiale organer. Dekanen gives mulighed for at fastsætte antallet og fordeling af medlemmer indenfor max. og minimumstal. Valgperioden foreslås fastholdt.</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 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><b>§ 75</b> 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 opgaver.</p>	<p>Stk. 1. Uændret, dog således at valgformen og antallet af observatører foreslås fastsat i standardforretningsordenen.</p> <p>Stk. 2. Uændret.</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><b>§ 76</b> Akademisk råd fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>Uændret.</p>	
	<p><b>Institutråd</b></p>		
	<p><b>§ 77</b> For at sikre de videnskabelige medarbejders og de studerendes indflydelse i instituttets faglige og akademiske forhold nedsætter institutlederen et institutråd for instituttet.</p>	<p>Forslag til ny bestemmelse.</p>	
	<p><b>§ 78</b> Institutrådet har til opgave at drøfte og rådgive instituttets ledelse om forhold af relevans for instituttets udvikling, organisering og økonomi.</p>	<p>Forslag til ny bestemmelse.</p>	
<p>§ 22, stk. 1. Institutlederen nedsætter et institutråd, som har til opgave: 1) at godkende strategiplan for instituttet efter 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,</p>	<p><b>§ 79</b> Institutrådet rådgiver institutlederen om forhold, som institutlederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for instituttets virksomhed, som rådet finder relevant.</p> <p><i>Stk. 2</i> Institutrådet har bl.a. følgende opgaver:</p>	<p>Det foreslås præciseret, at institutråd kan udtale sig til institutlederen om forhold af betydning for instituttets virksomhed, som rådet finder relevant.</p> <p>Nr. 1) Idet fastlæggelse af instituttets strategi er en ledelsesopgave, foreslås det, at bestemmelsen ændres, således at institutrådet fremover rådgiver insti-</p>	



<p>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>1) at rådgive institutlederen om instituttets strategi                  2) at rådgive institutlederen om instituttets budget                  3) at rådgive institutlederen om, hvordan instituttet kan understøtte kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet</p>	<p>tutlederen om instituttets strategi.</p> <p>Nr. 2) Idet fastlæggelse af instituttets budget er en ledelsesopgave, foreslås det, at bestemmelsen ændres, således at institutrådet fremover rådgiver institutlederen om instituttets budget.</p> <p>Nr. 3) Bestemmelsen foreslås ændret, idet ansvaret ligger hos institutlederen, og institutrådet kan rådgive institutlederen herom.</p> <p>Tidligere § 22, stk. 1, nr. 4 foreslås slettet, idet opgaven med lokalefordeling er af mere administrativ karakter.</p> <p>Tidligere § 22, stk. 1, nr. 5 foreslås slettet, idet rådgivningen om principperne for sammensætning af sagkyndige udvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger varetages af de akademiske råd.</p>	
<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</p>	<p><b>§ 80</b> Institutrådet sammensættes af 5 medlemmer. Institutlederen er født medlem af og formand for rådet. 2 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, 1 medlem vælges af og blandt det teknisk-administrative personale, og 1 medlem vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige</p>	<p>Med henblik på at mindske medarbejdernes administrative belastning foreslås det generelt at nedsætte antallet af medlemmer i universitetets kollegiale organer. Forholdstallet mellem VIP, TAP og STUD samt valgperioden foreslås fastholdt.</p>	



<p>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>og det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter 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><b>§ 81</b> Institutrådet fastsætter selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.</p>	<p>Uændret.</p>	
	<p><b>Ph.d.-udvalg</b></p>		
	<p><b>§ 82</b> <i>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.</i></p>	<p>Forslag til ny bestemmelse.  Dekanens kompetence til at oprette ph.d.-udvalg, jf. tidligere vedtægt, foreslås slettet, idet sammensætningen af ph.d.-udvalg sker ved valg.</p>	
<p>§ 26, stk. 2. Ph.d.-udvalget har til opgave 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,</p>	<p><b>§ 83</b> 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.  <i>Stk. 2</i> Ph.d.-udvalget har bl.a. følgende opgaver:  1) <i>at indstille sammensætningen af</i></p>	<p>Stk. 1. Det foreslås præciseret, at ph.d.-udvalget kan udtale sig om forhold af betydning for ph.d.-skolens virksomhed, som udvalget finder relevant.  Stk. 2, nr. 1-5. Uændret.</p>	



<p>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>	<p><i>bedømmelsesudvalg til dekanen</i></p> <p>2) <i>at godkende ph.d.-kurser</i></p> <p>3) <i>at udarbejde forslag til interne retningslinjer for ph.d.- skolen, herunder ph.d.-vejledning, til ph.d.-skolelederen</i></p> <p>4) <i>at udtale sig om evaluering af ph.d.-uddannelse og -vejledning, herunder internationale evalueringer af ph.d.-skolerne, til ph.d.-skolelederen</i></p> <p>5) <i>at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og om dispensation</i></p>	<p>Tidligere § 26, stk. 2, nr. 1 foreslås flyttet til § 84Stk. 2.</p>	
<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><b>§ 84</b> Et ph.d.-udvalg sammensættes af 6 medlemmer. 4 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, og 2 medlemmer vælges af og blandt de ph.d.-studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter 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 næstforman-</p>	<p>Stk. 1. Med henblik på at mindske medarbejdernes administrative belastning foreslås det generelt at nedsætte antallet af medlemmer i universitetets kollegiale organer. Valgperioden foreslås fastholdt.</p> <p>Det foreslås præciseret i standardforretningsordenen, at ph.d.-skolelederen, såfremt han ikke er medlem, kan være observatør i ph.d.-udvalget.</p> <p>Stk. 2. Uændret virkning.</p>	





	den blandt ph.d.-udvalgets ph.d.-studerende.  <i>Stk. 3</i> Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og/eller overtage ph.d.-udvalgets opgaver.		
§ 26, stk. 3. Ph.d.-udvalget fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	<b>§ 85</b> Ph.d.-udvalget fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	Uændret.	
	<b>Studieråd</b>		
§ 23, stk. 1. For hver skole, jf. § 19, stk. 4, nedsættes et rådgivende organ betegnet studieråd sammensat af studielederen samt formænd og næstformænd for de studienævn, der hører under den pågældende skole. Studielederen er formand for studierådet.	<b>§ 86</b> For at styrke samarbejdet mellem uddannelserne på tværs af skolens studienævn nedsættes et studieråd for hver skole.	Det foreslås, at dele af bestemmelsen vedr. sammensætningen af studierådet og formandskab flyttes til § 88.	
§ 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.	<b>§ 87</b> Studierådet rådgiver studielederen om forhold, som studielederen forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for skolens virksomhed, som rådet finder relevant  <i>Stk. 2</i> Studierådet har bl.a. følgende opgaver:  1) at rådgive studielederen om skolens strategiske udvikling	Stk. 1. Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed om studierådets rådgivende funktion i forhold til studielederen.  Nr. 1) Bestemmelsen har uændret virkning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.  Nr. 2) Bestemmelsen har uændret virk-	



§ 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.	2) at rådgive studielederen om den interne fordeling af skolens ressourcer samt anvendelsen heraf	ning men foreslås omformuleret med henblik på at skabe mere klarhed.  Tidl. § 23, stk. 2, nr. 1 foreslås flyttet til § 86.	
	<b>§ 88</b> Studierådet sammensættes af formænd og næstformænd for studienævnene under den pågældende skole. Studielederen er formand for studierådet.	Foreslås flyttet, jf. bemærkning til § 86.	
§ 23, stk. 4. Studierådet fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	<b>§ 89</b> Studierådet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	Uændret.	
	<b>Studienævn</b>		
§ 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.	<b>§ 90</b> For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejders medbestemmelse på og medinddragelse i forhold vedrørende uddannelse og undervisning opretter dekanen et eller flere studienævn, der omfatter en eller flere uddannelser eller uddannelsesdele.	Der foreslås en præcisering af formålet med studienævnene. Derudover foreslås det, at dele af den tidligere bestemmelse vedr. skolens sekretariatsbetjening af studienævnet foreslås flyttet til standardforretningsordenen.	
§ 25, stk. 1. Studienævnet har til opgave at sikre kvaliteten, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og udviklingen af uddannelse og undervisning, herunder...	<b>§ 91</b> Studienævnet har til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning.	Uændret.	
	<b>§ 92</b> Studienævnet udtaler sig om forhold, som universitetets daglige ledelse forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betyd-	Det foreslås præciseret, at studienævnet kan udtale sig om forhold af betydning for instituttets virksomhed, som	



	ning for instituttets virksomhed, som nævnet finder relevant.	nævnet finder relevant.	
<p>§ 28, stk. 1</p> <p>1) at kvalitetssikre og -udvikle uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder og institutleder,</p> <p>2) at udarbejde forslag til studieordninger og ændringer heri,</p> <p>3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og eksamen, herunder rekvirering af undervisning inden for studienævnets område i relevante institutter,</p> <p>4) at godkende ansøgninger om merit og om dispensationer,</p> <p>5) at udtale sig inden for sit område i alle sager af betydning for uddannelse og undervisning og drøfte forhold om uddannelse og undervisning, som rektor eller dekanen forelægger, samt</p> <p>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><b>§ 93</b> Studienævnet har bl.a. følgende opgaver:</p> <p>1) <i>at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle studiets uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder og institutleder</i></p> <p>2) <i>at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri</i></p> <p>3) <i>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</i></p> <p>4) <i>at kvalitetssikre og udvikle studiemiljøet i samarbejde med studieleder og institutledere</i></p> <p>5) <i>at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmerit, og om dispensation</i></p> <p>6) <i>at afgive indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 69</i></p>	<p>Nr. 1) Uændret.</p> <p>Nr. 2) Uændret.</p> <p>Nr. 3) Første del er uændret. Anden del vedr. den praktiske tilrettelæggelse afspejler opgaven hos studielederen vedr. samme.</p> <p>Nr. 4) Forslag til ny bestemmelse med henblik på at præcisere studienævnets rolle i forbindelse med kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet.</p> <p>Nr. 5) Uændret.</p> <p>Nr. 6) Uændret.</p>	



	7) at følge op på klager over undervisningen i samarbejde med studieleder og institutleder	Nr. 7) Foreslås ændret, således at det er studienævnets opgave at følge op på klager fremfor at følge op på evaluering af klager.	
§ 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.	<b>§ 94</b> Et studienævn sammensættes af max. 8 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Halvdelen af medlemmerne vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og halvdelen af medlemmerne vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.	Med henblik på at mindske medarbejdernes administrative belastning foreslås det generelt at nedsætte antallet af medlemmer i universitetets kollegiale organer. Forholdstallet, som er reguleret i universitetsloven, samt valgperioden foreslås fastholdt.	
§ 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.	<b>§ 95</b> Studienævnet vælger af sin midte en formand blandt det videnskabelige personale og en næstformand blandt de studerende.	Ifølge universitetsloven kan dekanen alene godkende formanden men ikke næstformanden, som er studerende. Bestemmelsen foreslås således ændret, således at dekanen alene godkender formanden.  Bestemmelsen om mødeledelse og observatører foreslås fastlagt i standardforretningsordenen.  Bestemmelse om fastsættelse af forretningsorden foreslås flyttet til selvstændig bestemmelse nedenfor.	



		Dele af tidligere vedtægts § 24, stk. 3 vedr. mødeledelsen og studielederens deltagelse i møderne som observatør foreslås fastlagt i standardforretningsordenen.	
	<b>§ 96</b> Dekanen kan i særlige tilfælde opløse studienævn og/eller overtage studienævnets opgaver, jf. § 50 nr. 5	Ny bestemmelse: Foreslås vedtægtsbestemt flyttet til dekanen, idet dekanen tillige nedsætter studienævn.	
§ 24, stk. 3, 3. pkt. Studienævnet fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	<b>§ 97</b> Studienævnet fastsætter sin forretningsorden inden for rammerne af den standardforretningsorden, der fastsættes af rektor.	Uændret.	
	<b>Kapitel 5. Rådgivende organer Aftagerpaneler</b>		
§ 27, stk. 1. For hver skole nedsætter studielederen, jf. § 15, stk. 5, et eller flere aftagerpaneler efter høring af de berørte studienævn.	<b>§ 98</b> For hver skole nedsætter studielederen et eller flere aftagerpaneler efter høring af de berørte studienævn.	Uændret.	
§ 27, stk. 3. 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.	<b>§ 99</b> <i>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.</i>	Uændret.	



<p>§ 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.</p>	<p><b>§ 100</b> <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></p>	<p>Uændret.</p>	
<p>§ 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.</p>	<p><b>§ 101</b> <i>Aftagerpanelerne sammensættes af udefrakommende medlemmer, som tilsammen skal have erfaring med og indsigt i uddannelsesområdet og de ansættelsesområder, som uddannelserne giver adgang til.</i></p>	<p>Uændret.</p>	
	<p><b>Rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut</b></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><b>§ 102</b> Rektor nedsætter et rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut efter indstilling fra dekanen.</p> <p><i>Stk. 2</i> Rådgivende Udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut 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.</p>	<p>Det foreslås, at der fremover nedsættes et rådgivende udvalg fremfor en styregruppe. Det foreslås endvidere, at der fremover fastsættes et kommissorium for udvalget fremfor en vedtægt.</p>	
	<p><b>Kapitel 6. Valg</b></p>		



<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 supplerings af valgte medlemmer af universitetets styrende 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 forholdstalsvalg, 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><b>§ 103</b> Rektor fastsætter regler for valg til universitetets styrende organer. Bestyrelsen orienteres om ændringer.</p> <p><i>Stk. 2</i> Regler om valg til bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p>	<p>Stk. 1 og 2. Kompetencen til at fastsætte universitetets valgregler foreslås flyttet fra bestyrelsen til rektor, dog således at regler om valg til bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra rektor.</p> <p>Forslaget til ændringen er begrundet i, at ændringer i valgreglerne ofte er af praktisk karakter og uden betydning for bestyrelsen. Behovet for, at der i særlige tilfælde kan gives dispensation fra valgreglerne taler desuden for, at kompetencen flyttes til rektor.</p> <p>Tidligere stk. 2-4 foreslås flyttet til valgreglerne.</p>	
	<p><b>Kapitel 7. Status, hjemsted og værneting</b></p>		
<p>§ 1, stk. 1. Aalborg Universitet er en statsfinansieret selvejende institution inden for</p>	<p><b>§ 104</b> Aalborg Universitet er en statsfinansieret selvejende institution inden for den offentli-</p>	<p>Uændret.</p>	



den offentlige forvaltning under tilsyn af uddannelses- og forskningsministeren.	ge forvaltning under tilsyn af uddannelses- og forskningsministeren.		
§ 1, stk. 2. Universitetets hjemsted og værning er Aalborg Kommune.	<i>Stk. 2</i> Universitetets hjemsted og værning er Aalborg Kommune.		
	<b>Kapitel 8. Regnskab og revision</b>		
§ 29, 1. pkt. Universitetets regnskabsår er finansåret.	<b>§ 105</b> Universitetets regnskabsår er finansåret.	Uændret.	
§ 29. Universitetets regnskabsår er finansåret. Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og regnskab mv. ved universiteterne. Regnskabet underskrives af bestyrelsen og rektor.	<b>§ 106</b> Regnskabet aflægges efter bekendtgørelse om tilskud og regnskab mv. ved universiteterne. <i>Regnskabet underskrives af bestyrelsen og rektor.</i>  <i>Stk. 2</i> Regnskabet revideres af rigsrevisor.	Uændret.	
§ 30, stk. 1+. Regnskabet revideres af rigsrevisor.			
§ 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.	<b>§ 107</b> 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>	Uændret.	





	<p><b>Kapitel 9. Ikrafttrædelse og ændring af vedtægten</b></p>		
<p>§ 31, stk. 1. Bestyrelsen udarbejder efter høring på universitetet vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer heri, som godkendes af uddannelses- og forskningsministeren.</p> <p>§ 31, stk. 2. Denne vedtægt træder i kraft ved ministerens godkendelse.</p>	<p><b>§ 108</b> <i>Bestyrelsen udarbejder vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer hertil, som godkendes af uddannelses- og forskningsministeren.</i></p> <p><i>Stk. 2</i> Vedtægten træder i kraft ved ministerens godkendelse.</p>	<p>Ifølge universitetsloven § 10, stk. 6 skal bestyrelsen sikre, at der er medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende i væsentlige beslutninger. Det skal fremgå af vedtægten, hvordan medbestemmelse og medinddragelse på alle organisatoriske niveauer er sikret. Procedurene og de organisatoriske mekanismer for medbestemmelse og medinddragelse skal fastsættes med respekt for den enstrengede ledelse.</p> <p>Af tidligere vedtægt fremgik det, at bestyrelsen udarbejder vedtægten <i>efter høring på universitetet</i>. Det foreslås, at høringspligten slettes fra bestemmelsen, idet medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende på AAU er sikret ved bl.a. de kollegiale organers kompetencer samt ved den daglige ledelses pligt til at sikre medinddragelse i væsentlige beslutninger. Samtidig er medinddragelse af medarbejdere sikret ved regler om information og drøftelse i samarbejdsudvalg, jr. cirkulære om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.</p>	





AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet  
Fredrik Bajers Vej 5  
Postboks 159  
9100 Aalborg

Dato: 23-08-2017  
Sagsnr.: 2017-002-00003

# Vedtægt for Aalborg Universitet

---

## Indhold

Indhold .....	1
Kapitel 1. Formål.....	2
Organisation .....	2
Kapitel 2. Bestyrelsen .....	2
Bestyrelsens interne medlemmer .....	3
Bestyrelsens eksterne medlemmer.....	4
Udpegningsorgan .....	4
Indstillingsorgan.....	5
Udpegningsproces.....	5
Formand og næstformand.....	5
Kapitel 3. Daglig ledelse .....	6
Rektor.....	6
Prorektor.....	8
Universitetsdirektør .....	8
Direktion .....	9
Dekaner.....	9
Prodekaner.....	10
Institutledere.....	11
Ph.d.-skoleledere .....	12
Studieledere .....	12
Kapitel 4. Kollegiale organer.....	13
Akademisk råd .....	13
Institutråd.....	14
Ph.d.-udvalg .....	14
Studieråd .....	15



Studienævn .....	15
Kapitel 5. Rådgivende organer .....	16
Aftagerpaneler.....	16
Rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut.....	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 .....	17

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 funderet i Problem Based Learning 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.

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

*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, undervisning 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* Studienævn for fagligt beslægtede uddannelser organiseres i skoler.

## 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 driver forskning og giver forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder m.v. Bestyrelsen har det over-



ordnede 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. § 34
- 4) 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 underskrive årsregnskabet
- 9) at fastsætte regler om valg 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 delegerer 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. Medlemmerne skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, vidensformidling, videnudveksling og myndighedsbetjening. Medlemmerne skal desuden tilsammen have erfaring og indsigt i ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber.

### **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 medarbejderes, de teknisk-administrative medarbejderes og de studerendes perspektiv ind i bestyrelsens opgavevaretagelse, jf. § 3.

### 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. § 3.

*Stk. 2* De eksterne medlemmer skal tilsammen have erfaring og indsigt i forskning, forskningsbaseret uddannelse, ledelse, organisation og økonomi, herunder vurdering af budgetter og regnskaber, jf. § 7.

*Stk. 3* Der skal blandt de eksterne medlemmer være en afbalanceret repræsentation i forhold til sektorer, det regionale og det nationale samt køn, ligesom udenlandsk forsknings- og uddannelseserfaring skal være repræsenteret.

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

**§ 11** Udtræder et medlem, før vedkommendes funktionsperiode udløber, udpeges et nyt medlem for 4 år med mulighed for genudpegnings uden åbent opslag.

### Udpegningsorgan

**§ 12** Der nedsættes et udpegningsorgan, der udpeger bestyrelsesformanden og de øvrige eksterne medlemmer på baggrund af indstillinger fra indstillingsorganet.

**§ 13** Udpegningsorganet sammensættes af:

- 1) 5 medlemmer fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv.
- 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem
- 3) 1 medarbejderrepræsentant fra bestyrelsen
- 4) 1 studenterrepræsentant fra bestyrelsen

*Stk. 2* Medlemmerne fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv. skal tilsammen leve op til samme kompetencekrav som stilles til de eksterne medlemmer af bestyrelsen, jf. § 9.

**§ 14** Medlemmer af udpegningsorganet udpeges for 4 år med mulighed for genudpegnings én gang.

**§ 15** Medlemmer af udpegningsorganet kan ikke udpeges som medlem af indstillingsorganet.

**§ 16** Udpegningsorganet vælger en formand blandt medlemmerne udpeget fra erhvervsliv, myndigheder og øvrige uddannelsesinstitutioner mv.

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



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

### Indstillingsorgan

**§ 17** Der nedsættes et indstillingsorgan, der indstiller formanden og de eksterne medlemmer af bestyrelsen til udpegningsorganet.

**§ 18** Indstillingsorganet sammensættes af:

- 1) Bestyrelsesformanden, der er formand for indstillingsorganet, jf. dog § 21.
- 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem
- 3) 1 internt bestyrelsesmedlem
- 4) 1 repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet
- 5) 2 eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet

*Stk. 2* De eksterne medlemmer udpeget af udpegningsorganet kan ikke være medlemmer af udpegningsorganet, universitetets bestyrelse eller være ansatte eller studerende på universitetet.

### Udpegningsproces

**§ 19** Medmindre der er tale om forlængelse af et eksternt medlems funktionsperiode fastlægger indstillingsorganet hvilke kvalifikationer, det eksterne medlem skal opfylde. 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 udpegningsproces.

**§ 20** Indstillingsorganet vurderer de indkomne forslag til kandidater og indstiller for hvert ledigt mandat to kvalificerede kandidater til udpegningsorganet, som herefter træffer beslutning om det kommende bestyrelsesmedlem.

*Stk. 2* Indstillingsorganet og udpegningsorganet skal påse, at de eksterne medlemmer opfylder betingelserne i § 9.

**§ 21** 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.

*Stk. 2* For så vidt angår bestyrelsesformanden udpeger udpegningsorganet én kandidat til ministerens godkendelse.

### Formand og næstformand

**§ 22** Bestyrelsesformanden skal have strategisk ledelseserfaring fra en stor virksomhed eller organisation samt væsentlig indsigt i samfundsmæssige forhold.

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

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



## Kapitel 3. Daglig ledelse

§ 25 Universitetets øverste daglige ledelse varetages af rektor, jf. § 28.

*Stk. 2* Den daglige ledelse 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.

§ 26 Ved ansættelse af videnskabelige ledere (rektor, prorektor(er), dekaner, prodekaner og institutledere) nedsættes et ansættelsesudvalg, der har til opgave samlet at vurdere kvalifikationerne hos ansøgerne og føre samtale med udvalgte ansøgere. Medmindre andet fremgår af vedtægten, nedsættes et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg.

*Stk. 2* Afskedigelse sker efter gældende regler.

§ 27 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. 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

§ 28 Rektor varetager den daglige ledelse af universitetet inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt. Den øvrige ledelse varetager deres opgaver efter bemyndigelse fra rektor.

§ 29 Rektor orienterer bestyrelsen om sager af usædvanlig art eller stor betydning for universitetet.

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

§ 31 Rektor har det daglige ansvar for universitetets forskning, uddannelse og videnssamarbejde.

§ 32 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. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

§ 33 Rektor har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udarbejde forslag til bestyrelsen om universitetets organisation og herefter fastlægge universitetets interne organisering inden for de rammer, som bestyrelsen har fastlagt
- 2) at tegne universitetet med undtagelse af dispositioner over fast ejendom
- 3) at indstille ansættelse og afskedigelse af prorektor(er) og universitetsdirektør til bestyrelsen
- 4) at ansætte en dekan for hvert fakultet, jf. § 51.





- 5) at forhandle og godkende alle eksterne samarbejder, der vedrører universitetet som helhed
- 6) at træffe afgørelse i alle sager, der ikke ved lov, vedtægt eller delegation er henlagt til andre
- 7) at fastsætte regler om disciplinære foranstaltninger over for de studerende
- 8) at oprette et akademisk råd for hvert fakultet. Rektor kan i særlige tilfælde opløse akademisk råd eller overtage akademisk råds opgaver, jf. § 75Stk. 2.
- 9) at indstille universitetets budget og overordnede budgetprincipper til bestyrelsens godkendelse og underskrive årsrapporten
- 10) efter delegation fra bestyrelsen at indgå en rammeaftale med relevante ministerier om varetagelse af myndighedsopgaver
- 11) at oprette og nedlægge institutter efter indstilling fra dekanen. Såfremt en institutmæssig ændring har større strategisk betydning, orienteres bestyrelsen om den påtænkte ændring
- 12) at oprette og nedlægge skoler efter indstilling fra dekanen
- 13) efter indstilling fra dekanen at nedsætte et rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut og godkende et kommissorium herfor
- 14) at nedsætte et praksisudvalg og fastlægge retningslinjer for behandling af sager om brud på god videnskabelig praksis
- 15) at fastsætte regler om valg til universitetets styrende organer og indstille til bestyrelsen om regler om valg til bestyrelsen til bestyrelsens godkendelse.
- 16) at fastsætte universitetets regler for permanente meritankenævn
- 17) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger
- 18) efter indstilling fra dekanerne at fastsætte universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor
- 19) at fastsætte en standardforretningsorden for universitetets kollegiale organer

**§ 34** Rektor ansættes og afskediges af bestyrelsen.

*Stk. 2* Ansættelse af rektor sker efter indstilling fra et af bestyrelsen nedsat ansættelsesudvalg 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.

**§ 35** 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

**§ 36** 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 overlade ansvaret for bestemte sagsområder til prorektor.

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

*Stk. 2* Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg 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.

**§ 38** 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

**§ 39** Universitetsdirektøren bistår rektor i den daglige ledelse.

*Stk. 2* Hvis såvel rektor som prorektor(er) er forhindret i at handle, fungerer universitetsdirektøren som rektors stedfortræder.

**§ 40** 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 overfor andre offentlige myndigheder i administrative spørgsmål, der har principiel betydning for universitetets virke.

**§ 41** Universitetsdirektøren har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at rådgive bestyrelsen og rektor i retlige og økonomiske spørgsmål
- 2) at varetage legalitetskontrollen af universitetets virksomhed, herunder økonomikontrollen
- 3) at fastsætte universitetets regler og procedurer for økonomistyring og regnskabspraksis
- 4) at fastsætte universitetets regler og procedurer på bygningsområdet
- 5) at fastsætte universitetets regler og procedurer for personaleledelse



- 6) at fastsætte universitetets regler og procedurer vedrørende eksterne forskningsbevillinger, samarbejdsaftaler om forskning og uddannelse og ansøgninger vedr. eksterne forskningsmidler
- 7) at fastsætte universitetets regler og procedurer for den administrative IT-understøttelse

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

*Stk. 2* Til vurdering af ansøgere nedsætter rektor et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med rektor som formand.

*Stk. 3* Rektor indstiller én kandidat til bestyrelsens beslutning.

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

### Direktion

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

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

### Dekaner

**§ 46** Dekanen varetager ledelsen af fakultetet, repræsenterer fakultetet udadtil og udtaler sig om fakultetets forhold.

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

**§ 48** 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.

**§ 49** Dekanen 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. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

**§ 50** Dekanen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at fastlægge fakultetets strategi inden for rammerne af universitetets overordnede strategi
- 2) at oprette en ph.d.-skole på fakultetet og udpege en ph.d.-skoleleder, jf. § 65.
- 3) at indstille organiseringen af skoler til rektors godkendelse
- 4) at ansætte en institutleder for hvert institut, jf. § 61.



- 5) at oprette studienævn og godkende formanden for studienævnet og formanden og næstformanden for ph.d.-udvalget. Dekanen kan i særlige tilfælde opløse ph.d.-udvalg og studienævn eller overtage disse opgaver
- 6) at udpege studieledere efter indstilling fra studienævnene under skolen, jf. § 69.
- 7) at fastlægge fakultetets budget inden for rammerne af universitetets budget og budgetprincipper
- 8) at godkende budget for ph.d.-skolen efter indstilling fra ph.d.-skolelederen og budget for skolerne og deres uddannelser efter indstilling fra studielederne
- 9) at fastsætte regler for udpegning af ph.d.-vejledere og øvrige regler vedr. tilrettelæggelse og gennemførelse af ph.d.-uddannelsen
- 10) at godkende studieordninger efter forslag fra studienævnene
- 11) efter drøftelse med studielederen og ph.d.-skolelederen at igangsætte henholdsvis selvevalueringer af uddannelserne og evalueringer, herunder internationale evalueringer, af ph.d.-skolens aktiviteter
- 12) at nedsætte meritankenævn
- 13) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger til akademisk råds godkendelse samt at indstille universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor
- 14) at indstille sammensætningen af bedømmelsesudvalg til bedømmelse af kandidater til titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor til akademisk råds godkendelse samt at indstille universitetets regler for nedsættelse af bedømmelsesudvalg til rektor

**§ 51** 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 med rektor som formand.

**§ 52** 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.

## Prodekaner

**§ 53** Prodekanen bistår dekanen i den daglige ledelse af fakultetet. Dekanen kan overlade ansvaret for bestemte sagsområder til prodekanen.

**§ 54** 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.

**§ 55** 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 bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med dekanen som formand.

**§ 56** 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

**§ 57** Institutlederen varetager ledelsen af instituttet, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver. Institutlederen repræsenterer instituttet udadtil og udtaler sig om instituttets forhold.

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

**§ 59** Institutlederen 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. Dog må det videnskabelige personale ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

**§ 60** Institutlederen har bl.a. følgende opgaver:

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

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

*Stk. 2* Til vurdering af ansøgere nedsætter dekanen et bredt repræsenteret ansættelsesudvalg med dekanen som formand.

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



## Ph.d.-skoleledere

**§ 63** 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.

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

- 1) at udpege ph.d.-vejledere og godkende ph.d.-studerende efter indstilling fra repræsentanter for det videnskabelige personale i ph.d.-udvalget
- 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

**§ 65** Dekanen udpeger og afsætter ph.d.-skolelederen. Udpegningen sker for en periode på 4 år med mulighed for forlængelse.

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

## Studieledere

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

**§ 68** Studielederen har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at udvikle og implementere politikker og strategier for skolen
- 2) 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 samt skolens kvalitetssikringsaktiviteter
- 6) at sikre sekretariatsbetjening af skolens studienævn, herunder bistand til udarbejdelse af studieordninger samt forberedelse af studienævnenes sager
- 7) at godkende opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende
- 8) at sikre, at skolens uddannelser er omfattet af et eller flere aftagerpaneler, jf. § 98



**§ 69** 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.

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

## Kapitel 4. Kollegiale organer

### Akademisk råd

**§ 71** For at sikre de videnskabelige medarbejders og de studerendes indflydelse i faglige og akademiske forhold nedsættes et akademisk råd for hvert fakultet.

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

**§ 73** 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 strategi
- 2) at rådgive dekanen om fakultetets budget og budgetprincipper
- 3) at rådgive dekanen om strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnudvikling
- 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 sammensætte bedømmelsesudvalg til bedømmelse af ansøgere til videnskabelige stillinger samt at rådgive dekanen om principper herfor
- 6) efter indstilling fra dekanen at sammensætte bedømmelsesudvalg til 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



**§ 74** Akademisk råd sammensættes af max. 10 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Dekanen er født medlem af rådet. Max. 7 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og min. 2 medlemmer vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

**§ 75** Medlemmerne vælger en formand af sin midte.

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

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

### Institutråd

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

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

**§ 79** 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 strategi
- 2) at rådgive institutlederen om instituttets budget
- 3) at rådgive institutlederen om, hvordan instituttet kan understøtte kvalitetssikring og udvikling af studiemiljøet

**§ 80** Institutrådet sammensættes af 5 medlemmer. Institutlederen er født medlem af og formand for rådet. 2 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, 1 medlem vælges af og blandt det teknisk-administrative personale, og 1 medlem vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

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

### Ph.d.-udvalg

**§ 82** For at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejderes indflydelse på de faglige og akademiske forhold på ph.d.-uddannelsen nedsættes et ph.d.-udvalg for ph.d.-skolen.

**§ 83** 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

**§ 84** Et ph.d.-udvalg sammensættes af 6 medlemmer. 4 medlemmer vælges af og blandt det videnskabelige personale, og 2 medlemmer vælges af og blandt de ph.d.-studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter 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.

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

## Studieråd

**§ 86** For at styrke samarbejdet mellem uddannelserne på tværs af skolens studienævn nedsættes et studieråd for hver skole.

**§ 87** 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

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

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

## Studienævn

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



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

**§ 92** Studienævnet udtaler sig om forhold, som universitetets daglige ledelse forelægger og kan endvidere udtale sig om forhold af betydning for instituttets virksomhed, som nævnet finder relevant.

**§ 93** Studienævnet har bl.a. følgende opgaver:

- 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle studiets uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer i samarbejde med studieleder og institutleder
- 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 forhåndsmérit, og om dispensation
- 6) at afgive indstilling om studieleder i overensstemmelse med § 69
- 7) at følge op på klager over undervisningen i samarbejde med studieleder og institutleder

**§ 94** Et studienævn sammensættes af max. 8 medlemmer efter dekanens bestemmelse. Halvdelen af medlemmerne vælges af og blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og halvdelen af medlemmerne vælges af og blandt de studerende. Repræsentanter for det videnskabelige personale vælges for 4 år ad gangen, og repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

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

**§ 96** Dekanen kan i særlige tilfælde opløse studienævn og/eller overtage studienævnets opgaver, jf. § 50 nr. 5

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

## Kapitel 5. Rådgivende organer

### Aftagerpaneler

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

**§ 99** 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.

**§ 100** 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.



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

### Rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut

§ 102 Rektor nedsætter et rådgivende udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut efter indstilling fra dekanen.

Stk. 2 Rådgivende Udvalg for Statens Byggeforskningsinstitut 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

§ 103 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

§ 104 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

§ 105 Universitetets regnskabsår er finansåret.

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

Stk. 2 Regnskabet revideres af rigsrevisor.

§ 107 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

§ 108 Bestyrelsen udarbejder vedtægt for Aalborg Universitet og ændringer hertil, som godkendes af uddannelses- og forskningsministeren.

Stk. 2 Vedtægten træder i kraft ved ministerens godkendelse.

# BILAG 5



GENVEJE



AAU UDDANNELSE



AAU FORSKNING



AAU SAMARBEJDE



OM AAU



ORGANISATION



LEDIGE STILLINGER



ANSATTE OG STUDERENDE



ENGLISH



SØG



HR.AAU.DK / KOMPETENCEUDVIKLING OG KURSER / SAMLET OVERSIGT / VIS /

## AAU'S ARBEJDSMILJØKONFERENCE 2017

Temaet for konferencen er "Et sygt (godt) arbejdsmiljø". Arbejdsmiljøfaktorer vurderes at være årsag til ca. 1/3 af alt sygefravær – men hvad ved vi om disse sammenhænge og hvordan kan vi bruge denne viden til i praksis? Via oplæg og workshops præsenteres du for kendte årsagssammenhænge og fokuspunkter, ligesom du får værktøjer til det praktiske fravær/nærværs- og arbejdsmiljøarbejde.

### TIDSPUNKT

26.10.2017 kl. 12.30 - 16.30

### BESKRIVELSE

#### KURSUSFORMÅL, LÆRINGSUDBYTTE OG INDHOLD.

Med afsæt i oplæg, dialog og workshops bygges dagen op med fokus på hvad der hæmmer og fremmer fravær og godt arbejdsmiljø.

#### OM OPLÆG OG WORKSHOPS

Første del af konferencen har fokus på at give et indledende overblik ift. hvad der skaber "et sygt (godt) arbejdsmiljø" og fælles idéudvikling ud fra denne vinkel.

Konferencen indledes med oplæg v. seniorforsker Merete Labriola. Labriola har forsket i bl.a. arbejdsmiljø, helbred, sygefravær, tilbagevenden til arbejde.

Ud fra sit arbejde vil hun punktere myter og give indblik i kendte sammenhænge mellem arbejdsmiljø, helbred og fravær; hvorfor og hvornår bliver vi syge af arbejdet, hvilke konsekvenser har "sygenævær" og hvor ligger potentialerne i arbejdsmiljø- og fraværs-/nærværsarbejdet.

I workshops er der efterfølgende mulighed for at dykke ned i særligt udvalgte tematikker herunder; De gode arbejdsmiljøprocesser (metodeværksted), Tendenser i det kemiske-biologiske arbejdsmiljøarbejde og Forandringer – hjernen som med- og modspiller.

Workshoptilmelding åbnes i slutningen af august.

### PROGRAM

11.45 – 12.30: Sandwich og registrering  
 12.30 – 13.00: Velkomst og uddeling af arbejdsmiljøpris v. Rektor Per Michael Johansen  
 13.00 – 14.00: Oplæg "Myter og fakta om arbejde, trivsel og helbred –" v. Seniorforsker Merete Labriola  
 14.00 – 14.30: Dialogfora  
 14.30 – 15.00: Pause  
 15.00 – 16.30: Workshops

### UNDERVISNINGSFORM

Konferencen er et halvdagsarrangement med kombination af oplæg og workshops.

### MÅLGRUPPE OG KRAV FOR DELTAGELSE

Kurset er målrettet dig der har en rolle i arbejdsmiljøarbejdet. Medlemmer af AAU's arbejdsmiljøgrupper har fortrinsret.

### KURSETS VARIGHED

4 timer (kl. 12.30 – 16.30 (frokost fra 11.45)

### KURSUSSTED

Rendsburggade 14, 9000 Aalborg

### PRIS

Gratis - tilmelding er dog nødvendig

ALLE KURSUSTILBUD GÆLDER KUN FOR ANSATTE PÅ AALBORG UNIVERSITET

### KURSER PÅ VEJ

- Network Supervision in English
- Lederens stressforebyggelse - undgå stress blandt dine medarbejdere
- Den nødvendige samtale
- Lederens kommunikation
- Den professionelle sagsfremstilling
- Forvaltningsret for ikke-jurister
- Brugerrettet kommunikation

FÅ BESKED NÅR KURSET ER ÅBEN FOR TILMELDING



LÆS OM DELTIDSUDDANNELSER VED AAU



KOMPETENCEFONDEN & FINANSIERING



TILMELDING

**Tilmelding via doodle** senest 9. oktober 2017

ARRANGØR

AAU arbejdsmiljøsektionen (AMS)

ALLE KURSUSTILBUD GÆLDER KUN FOR ANSATTE PÅ AALBORG UNIVERSITET

# BILAG 6

En AMS-guide



ARBEJDSMILJØSEKTIONEN  
AALBORG UNIVERSITET

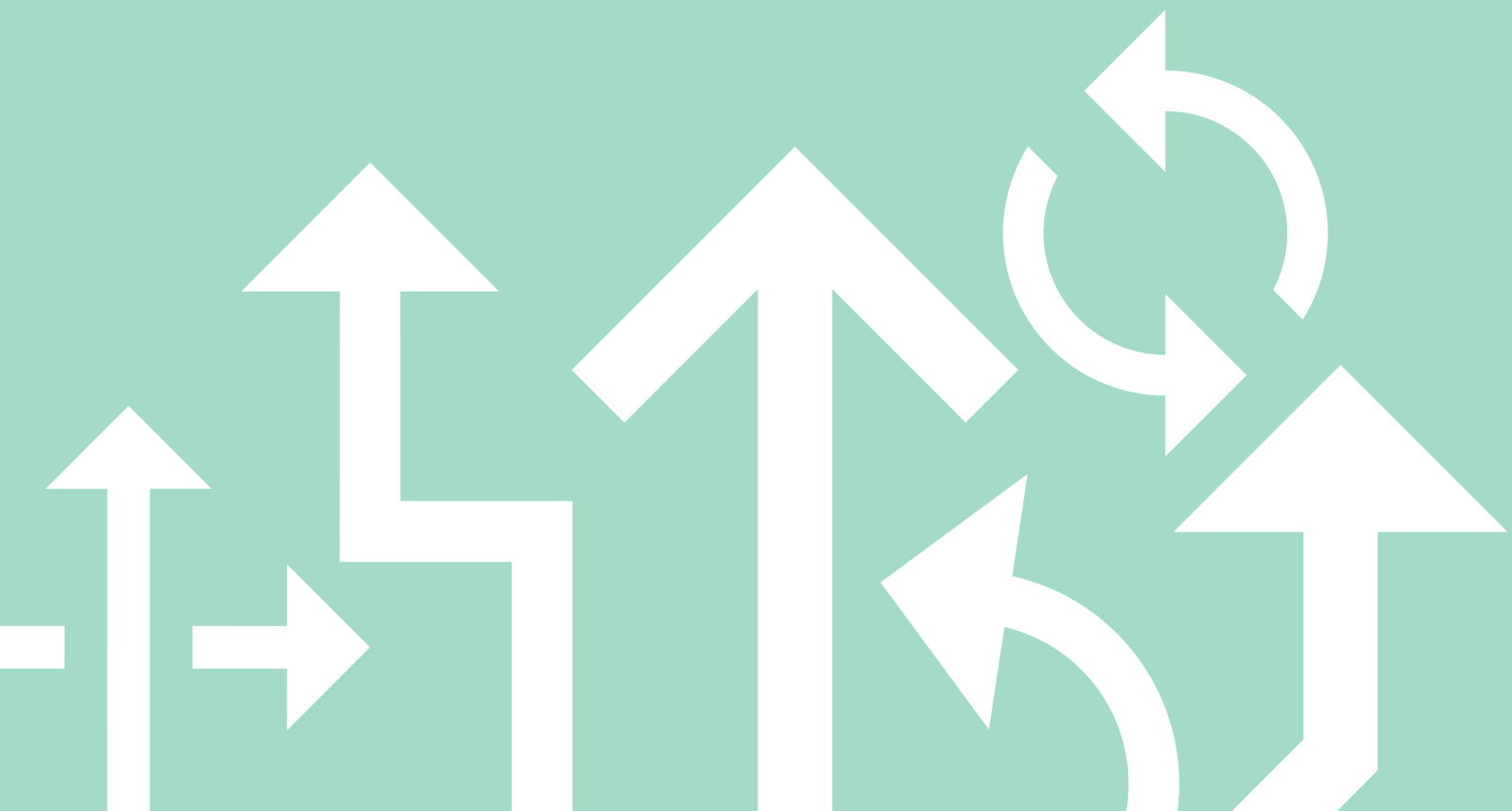
# INSTITUT-/AFDELINGS SPARRING

- SIDSTE LED I DEN ÅRLIGE APV-CYKLUS

## OM ORGANISERING, INDHOLD OG UDFØRELSE

Udarbejdet af Arbejdsmiljøsektionen

**AALBORG UNIVERSITETS APV 2015-2016**





## BAGGRUND OG FORMÅL

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg HAMiU besluttede i foråret 2015, at alle institutter og afdelinger skal gennemføre en ensartet APV-cyklus. I cyklussen indgår en såkaldt institut/afdelings-sparring.

Formålet med institut/afdelings-sparringen er, at institutter og afdelinger kan udveksle erfaringer og inspirere hinanden til det kommende års APV-arbejde, men også at I hjælper hinanden med at se på arbejdsmiljøet med nye, friske øjne.

Arbejdsmiljøsektionen (AMS) parrer institutterne/afdelingerne, så I besøger og får besøg af et institut/en afdeling med sammenlignelige arbejdsmiljøemner. AMS tager også initiativ til at lave de konkrete besøgsaftaler i samarbejde med institutternes/afdelingernes arbejdsmiljø-kontaktpersoner.

## HVAD GØR VÆRTERNE?

Når to institutter/afdelinger sammen med AMS har aftalt en dato for sparringen, starter vi dagen med først at besøge det ene institut/den ene afdeling. Her præsenteres man for hinanden, og værtsinstituttet/-afdelingen præsenterer det program(form & indhold), som de har planlagt for besøget. Værterne har også sørget for eventuelt nødvendige tilladelser, værnemidler mv. til gæsterne.

Når værterne fortæller om, hvordan de arbejder med arbejdsmiljø, er det en god idé at komme omkring spørgsmål som:

- Hvordan lavede vi vores rundringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø?
- Hvilke emner og udfordringer pegede rundringerne på - og hvilke været lette/svære at håndtere?
- Hvordan har vi arbejdet videre med dem?
- Hvordan forløb vores arbejdsmiljødrøftelse?
- Hvilke succeser har vi opnået?
- Har arbejdsmiljøarbejdet primært haft et reaktivt, forebyggende eller fremmende sigte?
- Baseret på vores erfaringer, hvad er vores tanker om det kommende arbejdsmiljøarbejde?

HAMiU ønsker, at institut-/afdelingssparringen i 2016 også inddrager følgende emner:

- Kemikaliestyling (lagerstyring, mærkning, opbevaring), hvor det er relevant
- Konflikthåndtering (konflikter i bred forstand)
- Håndtering af arbejdsulykker, arbejdsskader og nær-ved-ulykker (fysisk og psykisk)

Undervejs eller efterfølgende vil det være oplagt, at værterne viser rundt og gennemgår relevante lokaliteter og forhold omkring instituttets/afdelingens arbejdsmiljø.

Besøget afsluttes med en let arbejdsfrokost, som værterne har arrangeret/bestilt, så man ikke skal bruge tid på kantinebesøg. Efter frokosten bevæger vi os over til det andet institut/den anden afdeling, som derefter er vært for et tilsvarende program.

### PROGRAM

09.00 – 11.45

Præsentation og dialog v.  
værtsafdeling/institut A

11.45 – 12.45

Frokost og transport til  
næste lokation

12.45 – 15.30

Præsentation og dialog  
v. værtsafdeling/institut B





## HVAD GØR GÆSTERNE?

Som gæst deltager I for at lade jer inspirere til at skabe anderledes eller bedre APV-processer. Overvej derfor på forhånd hvem der noterer gode idéer og sørger for, at I kan bruge dem fremadrettet. Tilsvarende vil det øge jeres udbytte, hvis I forholder jer både nysgerrigt og udfordrende til hinandens tilgange til APV-arbejdet.

## HVEM DELTAGER?

AMS anbefaler til, at hvert hold består af:

- Den arbejdsmiljøansvarlige leder
- En arbejdsleder
- En eller to arbejdsmiljørepræsentant(-er)

Desuden deltager en arbejdsmiljøspecialist fra AMS.

Udnævn evt. en tovholder, der inden dagen tager initiativ til, at:

- I får forberedt jeres præsentation
- I på dagen får noteret vigtige pointer
- I efterfølgende får samlet op ift. det videre APV-arbejde

## EFTER INSTITUTPARRINGEN

Da formålet med dagen er at skabe en frugtbar udveksling af idéer og erfaringer, der kan bidrage med nye vinkler på egen praksis ift. APV-processen, opfordres I til at fremlægge jeres indtryk og refleksioner for jeres eget instituts/egen afdelings medarbejdere på førstkommende institut-/afdelingsmøde.



Udgivet af arbejdsmiljøsektionen  
Sidst redigeret 14. april 2016

Kontakt:

Arbejdsmiljøsektionen@adm.aau.dk

**I AAU-HÅNDBOGEN finder I en skabelon til jeres præsentation**

**Tænk desuden over, hvordan I bedst formidler jeres indsats i ord og billeder**

# BILAG 7



# INSTITUTSEMINAR 2017

DEN 28. – 29. SEPTEMBER

Comwell Sport, Rebildvej 36, 9520 Skørping

## TEMAER

Impact, forskningsevaluering, kommunikation,  
arbejds miljø

Indledende beskrivelse/motivation for temaerne

### Program

Torsdag den 28. september		
08.30 – 09.00	Velkommen og kaffe	
09.00 – 09.45	<ul style="list-style-type: none"><li>• "State of the Union" v. Birgitte Gregersen</li><li>• Status på arbejdet omkring sammenhængende forskningstid v. Erling Jensen og Birgitte Gregersen</li></ul>	
09:45 – 10.00	Kaffepause	
10.00 – 12.00	<b>Forskningsevaluering og samfundsmæssig impact</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Præsentation af og kommentarer til udsendt datamateriale til brug for forskningsgruppernes selvevalueringer.</li><li>• Hvad forstår vi ved samfundsmæssig impact?</li><li>• Præsentation af eksempler på casebeskrivelser af samfundsmæssig impact</li></ul>	
12.00 – 13.00	Frokost	
13.00 – 14.30	VIP	TAP
	Gruppearbejde i egen forskningsgruppe Forskningsgrupperne får tid til arbejde med egen selvevaluering samt impact-cases. Forud for Institutseminaret skal alle VIP tænke over eksempler på samfundsmæssig impact fra egen forskningsgruppe. Eksempler til inspiration udsendes til forskningsgrupperne forud for Institutseminaret sammen med datamateriale fra Institutet.	Kommunikationsstile v. Mette Bugge Opfølgning på forårets forløb m. Mette Bugge
14.30 – 14.45	Kaffepause	
14.45 – 16.00	VIP	TAP
	Gruppearbejde - Fortsat: Forskningsgrupperne får tid til arbejde med egen selvevaluering samt impact-cases. Forskningsgrupperne udvælger to cases til præsentation fredag morgen – se fredagens program.	Kommunikationsstile v. Mette Bugge - Fortsat



16.00 – 16.15	Kort pause inden start på eftermiddagens sociale program	
16.15 – 17.45	Socialt program. Det er muligt at tilmelde sig en af følgende aktiviteter: 1. Guidet gåtur i bakkerne 2. Holdtræning 3. Ølsmagning Tilmelding skal se via følgende link <b>(INDSÆT LINK)</b> – husk at angive dit fulde navn. Hvis man ikke aktivt tilmelder sig en af aktiviteterne er man automatisk tilmeldt den guidede gåtur i bakkerne.	
17.45 – 18.30	Afslapning inden middag	
18.30 – 21.00	Middag	
<b>Fredag den 29. september</b>		
09.00 – 10.30	<b>Præsentation af udkast til forskningsgruppernes impact-cases</b> Forskningsgrupperne pares med to andre forskningsgrupper samt TAP, og skal herefter præsentere de to impact cases som gruppen har udvalgt torsdag.  Til præsentation af hver impact case er der afsat 15 minutter, hvilket giver mulighed for, at hver forskningsgruppe kan præsentere to cases efter følgende tidsplan: <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 min til præsentation af case</li><li>• 5 min til præsentation af overvejelser omkring udvælgelsen af casen samt metode</li><li>• 5 min til spørgsmål/kommentarer fra tilhørerne VIP og TAP</li></ul> En del af øvelsen handler om, at gruppernes impact-cases skal præsenteres/formuleres på en måde så de kan forstås af folk der ikke er eksperter i det pågældende forskningsfelt.	
10.30 – 11.00	<b>Plenum</b> Fælles refleksion over de præsenterede impact cases	
11.00 – 11.15	Kaffepause	
11.15 – 12.00	<b>VIP</b>	<b>TAP</b>
	Gruppearbejde i egen forskningsgruppe Tid til at, forskningsgrupperne kan genoverveje/revidere egne impact-cases som følge af kommentarer og inspiration fra andre grupper samt aftale næste skridt i forbindelse med forskningsevalueringen.	TAP-møde
12.00 – 12.30	Fælles afrunding	
12.30 – 13.30	Frokost og herefter weekend	

# BILAG 8

## Gro Stengaard Villumsen

---

**From:** Birgitte Gregersen  
**Sent:** Sunday, August 20, 2017 2:11 PM  
**To:** Gro Stengaard Villumsen  
**Cc:** Mie Bech; Helle Kramer  
**Subject:** FW: Karrierenetværk til AAUs internationale forskeres ægtefæller mangler opbakning!!  
**Attachments:** 050917\_EY\_Invite\_IDCN career event.pdf

**Follow Up Flag:** Follow up  
**Flag Status:** Flagged

Hej Gro

Måske vi skulle tage punktet omkring støtte, herunder betaling for sprogkurser, til internationale kolleger og ægtefælder/kærester på det næste SU-møde, hvis der er plads på dagsordenen – ellers blot det næste møde igen.

Vh/Birgitte

---

**Birgitte Gregersen**

Head of Department | Department of Business and Management

Phone: (+45) 9940 8260 | Mobile: (+45) 2076 3739

[bg@business.aau.dk](mailto:bg@business.aau.dk) | [www.business.aau.dk](http://www.business.aau.dk)

Aalborg University | Fibigerstraede 2 | DK-9220 | Aalborg | Denmark

---

**From:** ADM International Staff Office HR <[iso.hr@adm.aau.dk](mailto:iso.hr@adm.aau.dk)>

**Date:** onsdag den 9. august 2017 kl. 15.04

**To:** Michael Mullins <[mullins@create.aau.dk](mailto:mullins@create.aau.dk)>, Børge Lindberg <[bli@es.aau.dk](mailto:bli@es.aau.dk)>, Henriette Giese <[hgiese@bio.aau.dk](mailto:hgiese@bio.aau.dk)>, Thomas Ploug <[ploug@hum.aau.dk](mailto:ploug@hum.aau.dk)>, Marianne Rostgaard <[rostgard@cgs.aau.dk](mailto:rostgard@cgs.aau.dk)>, Annette Lorentsen <[al@learning.aau.dk](mailto:al@learning.aau.dk)>, Søren Højsgaard <[sorenh@math.aau.dk](mailto:sorenh@math.aau.dk)>, Kjeld Pedersen <[kp@nano.aau.dk](mailto:kp@nano.aau.dk)>, Erik Hagelskjær Lauridsen <[ehl@plan.aau.dk](mailto:ehl@plan.aau.dk)>, Trond Beldo Klausen <[tbk@socsci.aau.dk](mailto:tbk@socsci.aau.dk)>, Anette Borchorst <[ab@dps.aau.dk](mailto:ab@dps.aau.dk)>, Birgitte Gregersen <[bg@business.aau.dk](mailto:bg@business.aau.dk)>, Søren Pihlkjær Hjortshøj <[sph@dcm.aau.dk](mailto:sph@dcm.aau.dk)>, Jens Balslev <[jba@sbi.aau.dk](mailto:jba@sbi.aau.dk)>

**Cc:** Helle Ejersbo <[ejers@adm.aau.dk](mailto:ejers@adm.aau.dk)>

**Subject:** Karrierenetværk til AAUs internationale forskeres ægtefæller mangler opbakning!!

Kære alle

AAU har tilmeldt sig det internationale karriernetværk [IDCN – International Dual Carrier Network](#), for at hjælpe ægtefællerne til vores internationale forskere i job. Al erfaring viser nemlig, at såfremt ægtefællerne trives i DK (typisk er job en væsentlig faktor for trivsel) øges chancerne markant for at forskeren fastholdes i DK.

Netværket har mange success-historier, og består bl.a. af virksomhederne:

- Maersk
- Novo Nordisk
- KU
- ITU
- DTU
- Vestas
- Glycom

- Carlsberg
- Novozymes
- .....

### **Om netværket for ægtefællerne - hvad kan det?**

De spouses som ønsker det, kan gratis tilmelde sig netværket og få gratis adgang til netværket som omfatter events (ca. hver anden måned) hos medlemsvirksomhederne, med fokus på gode råd ifm. jobsøgning, indblik i virksomhederne og ikke mindst – dialogskabelse til virksomhederne. Flere spouses har fået job via netværket. Desuden foregår der masser af social og karrieremæssig sparring blandt de ægtefæller som tilmelder sig netværket.

Vi forpligter os til at sende en repræsentant fra AAU ved hver event, som alle afholdes i KBH. Hvorfor? For dels at give ægtefællerne mulighed for nærmere info om AAU og dels give en indgang til yderligere kontakt.

### **Repræsentantens opgaver?**

Repræsentantens opgave kan være:

- Ved events at formidle kontakt til relevant afdeling/person hos AAU fx mhp. samtale vedr. arbejdsopgaver, praktikophold eller lign. eller generel information om AAU (strategi, antal medarbejdere, jobfunktioner, antal studerende ...)
- Formidle info om netværket til de internationale medarbejdere på dit institut/afdeling

### **AAUs udfordring!!!**

Vi mangler et netværk af repræsentanter til at støtte op omkring denne unikke mulighed for ægtefællerne til de internationale forskere. Samtidig mangler vi personer der kan formidle denne mulighed til de internationale forskere/ægtefæller (mails alene er slet ikke nok). Kollegaer, ledere er unikke i denne sammenhæng! Vores håb er derfor, at du har mulighed for på dit institut/afdeling at finde en repræsentant til at hjælpe med disse opgaver.

### **Hvad kan man som repræsentant få ud af det?**

- Gode samarbejdsrelationer med medlemsvirksomhederne, noget der evt. kunne komme spændende samarbejder ud af....
- Adgang til en masse af højtuddannet international arbejdskraft
- Ny viden fra de spændende events som forestås af medlemsvirksomhederne
- Du gør en kæmpe tjeneste for dine internationale medarbejdere/kollegaer ved at støtte op omkring dette initiativ

Alle events foregår på engelsk, så modersmål er underordning, bare man kan engelsk☺

Det er fuldstændig frivilligt om man ønsker at deltage på de enkelte events. Til de som tilmelder sig netværket vil jeg sende en forespørgsel ud ifm. de enkelte events, og håber selvfølgelig på opbakning☺.

Send mig en mail, hvis du vil være en del af netværket eller med navn på en fra dit institut/afdeling som ønsker at være del af netværket (eller vedkommende kan selv skrive☺).

Vedhæftet info om næste event, som finder sted 05.09.17.

Link til mere info: <http://www.iso.aau.dk/living-in-denmark/partner-to-denmark/jobseeking.cid157366>

Informationsmøde vedr. IDCN på Campus CPH for alle interesserede spouses, forskere mm:

<http://www.iso.aau.dk/events/show/information-on-the-idcn---international-dual-carrier-network-.cid321255> - foregår 19.09.17 fra 10.30 – 12.

Ring/skriv endelig, hvis du har spørgsmål til dette.





AALBORG UNIVERSITET

Med venlig hilsen

**Lotte Sølvkær**

Kontorfuldmægtig | HR-afdelingen, International Staff Office

Telefon: (+45) 9940 7968 | Email: [los@adm.aau.dk/iso.hr](mailto:los@adm.aau.dk/iso.hr)@adm.aau.dk | Web: [www.iso.aau.dk](http://www.iso.aau.dk)  
Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 7F | 9220 Aalborg Ø |

Medarbejder nr. 126209 | EAN: 5798000417144

Samarbejde på tværs skaber kvalitet

## Finding the right fit: A look inside EY's recruitment toolbox

### IDCN Copenhagen career event hosted by EY

#### TUESDAY 5<sup>th</sup> SEPTEMBER 2017

#### JOIN US TO:

- Get the inside scoop on the recruiting process from EY
- Find out how changing recruitment trends affect your job search
- Explore what makes a good LinkedIn profile from a recruiter's point of view
- Network with IDCN Corporate Members

#### PROGRAMME

- 08:15-09:00 Registration and light breakfast
- 09:00-09:15 Welcome and introduction by IDCN
- 09:15-09:45 EY Denmark: Who we are and what we do
- 09:45-10:30 How EY recruits: An overview of the recruitment process with LinkedIn workshop
- 10:30-10:55 Break
- 10:55-11:25 Q&A session with IDCN Corporate Members
- 11:25-12:30 Structured networking session
- 12:30 Wrap up



#### SIGN UP

You can register for the event [here](#).



#### REGISTRATION DEADLINE

**Tuesday 29<sup>th</sup> August**



#### QUESTIONS

Please contact:

[copenhagen@idcn.info](mailto:copenhagen@idcn.info)



#### LOCATION

TAL R 2 Auditorium, Ernst & Young P/S,  
Osvald Helmuths Vej 4,  
2000 Frederiksberg

A two-minute walk from Flintholm Station.  
Car parking is also available.

#### IDCN COPENHAGEN CORPORATE MEMBERS

