

SANDBJERGSEMINAR

DEN FAGLIGE UDVIKLINGSPROCES

Rektoratets oplæg - udkast til drøftelse



Formålet med AU's faglige udviklingsproces

- Udvikle universitetets stærke forsknings- og uddannelsesmiljøer
- Understrege universitetets rolle som leverandør af den fremmeste forskningsbaserede viden til brug for nationale og internationale myndigheder og virksomheder
- Tiltrække de bedste forskere og undervisere, de dygtigste studerende og en voksende andel af de konkurrenceudsatte midler såvel nationalt som internationalt
- Understrege den stærke Aarhus campus omkring Universitetsparken som et af Europas bedste universitetscampusmiljøer

Forudsætninger for et stærkt AU

- Et internationalt og moderne universitet, hvor alt er forskningsbaseret
- Universitetets kultur er åben og generøs overfor studerende, medarbejdere og eksterne partnere
- Et godt samspil mellem grund-, strategisk- og anvendt forskning
- Stor indre sammenhængskraft, hvor interne barrierer nedbrydes
- Universitetet arbejder på tværs på basis af dyb kernefaglighed
- AU modsvarer samfundets behov for skabelse af viden, uddannelser af højeste kvalitet og vidensudveksling

Den faglige udviklingsproces skal medføre at

- AU bedre kan udnytte kræfterne på tværs af interne grænser
- De mange eksisterende interne barrierer og skotter mellem afdelinger, institutter og hovedområder reduceres
- AU bedre kan støtte fremvæksten af nye forskningsområder
- Studenter- og medarbejderinvolvering i udviklingen af AU styrkes og at der udvikles nye samarbejdsformer, der sikrer reel indflydelse for både forskere, øvrige medarbejdere og studerende
- Universitetets ressourcer anvendes effektivt og at flest mulige ressourcer går til de faglige formål
- Der er bedre muligheder for strategisk og overordnet ledelse

Processen indtil den 17. juni

- Bestyrelsesmøde 1. marts 2010
 - Ledelsesseminar 3.-4. marts og orientering om processen 8. marts
 - Åbne medarbejdermøde i aula, Foulum, Risø og Emdrup
 - Faglige diskussioner, herunder møder blandt institut- og centerledere
 - Drøftelser i Hovedsamarbejdsudvalget
 - Møder med Studenterrådet og åbent studentermøde den 6. april
 - Rapport fra to internationale konsulenter
 - 9 arbejdsgrupper, egne møder, fælles mødedag og notater
 - Fællesseminar for administrative ledere
 - Orienterende diskussioner på alle hovedområder
-
- Sandbjerg-seminar 25-26. maj
 - Møderække med de enkelte hovedområder og akademiske råd
 - Høring af afgangerråd (DPU og ASB)
 - Bestyrelsesmøder 7. og 17 juni 2010

Program for seminaret – i hovedtræk

- Præsentation af arbejdet i de tværgående arbejdsgrupper
- Præsentation af rektoratets tanker om indstillingen til bestyrelsen og den efterfølgende proces
- Diskussioner i to gruppearbejdsforløb om oplægget
- Diskussioner i et gruppearbejde om fremadrettede processer



PRINCIPPER FOR FAGLIG UDVIKLINGSPROCES

REKTORATETS UDMELDING AF 8. MARTS 2010

Grundlaget for det videre arbejde er at:

- AU søger imod en struktur med så få organisatoriske enheder som muligt
- Forskningen koncentrerer sig i stærke miljøer med stor kritisk masse og intern synlighed
- Styrke samarbejde på tværs af faglige grænser med fokus på bredde og fleksibilitet
- Styrke de adm. funktioner - vægt på servicefunktioner og samlede fælles driftsfunktioner
- Hovedcampus i Århus, campus i Emdrup og Herning, forskningscentre i Foulum, Flakkebjerg samt en række forsøgsfaciliteter og feltstationer mv.

Også ønske om at:

- Udvikle og styrke uddannelsesudbuddet og sammensætte "nye uddannelser på tværs"
- Styrke den faglige rådgivning og inddragelse af AU's fremmeste forskere heri
- Udnytte de muligheder, der ligger i tværdisciplinært forskningssamarbejde
- Udnytte synergi mellem grundforskning, strategisk forskning og anvendt forskning
- Have et forsat fokus på talentudvikling og skabelse af forskningsgennembrud
- Udvikle en ny økonomimodel, der understøtter universitetets stærkeste miljøer, nye lovende fagområder og det indre marked for forskningssamarbejde og uddannelse

OPLÆG TIL BESTYRELSESBESLUTNING

- Baggrunden for den faglige udviklingsproces
- Den hidtidige proces
- Det strategiske udgangspunkt
 - Forskning, talentudvikling, uddannelse, myndighedsbetjening og vidensamarbejde
 - Ledelsesstruktur og den administrative struktur
 - Indsatsområder: Krav til nye organisering og ledelsesmæssigt og administrativt fokus
- Forslag til beslutning om universitetets fremtidige struktur mv.
 - Indstilling 1: Principper for den faglige organisering
 - Indstilling 2: Principper for reorganisering af den fælles og decentrale administration
 - Indstilling 3: Proces- og tidsplan, inkl. analyser vedr. institut- og administrativ struktur
 - Indstilling 4: Visionsplan 2028 for universitetets fysiske udbygning

PRINCIPPER FOR DEN FAGLIGE ORGANISERING

AU's øverste ledelse samles for:

- At styrke og professionalisere den strategiske ledelse og samarbejdet på tværs, herunder fri udveksling indenfor og mellem hovedområder, at arbejde for AU sammenhængskraft, og forenkling og effektivitet i de nye strukturer

AU's organisation består af:

- 4 hovedområder, der hver består af få (4-9) relativt store institutter og "skoler"
- 6 tværgående aktiviteter (matrixorganisering)
- Tværgående interdisciplinære forskningscentre
- Stærke og synlige navngivne faglige enheder
- Effektiv, serviceorienteret og relevant administration

AU's 4 hovedområder ledes af:

- Fagligt respekteret dekan og 3 prodekaner, universitetsskole-, institut- og centerledere
- Dekanen har ansvar for den overordnede akademiske ledelse af hovedområdet
- Styring beror på delegering, incitament og en effektiv organisation/administration
- Et passende antal (formentlig færre) studienævn med tilhørende (flere) fagudvalg

AU's institutter og "skoler" ledes af:

- Fagligt respekterede institutledere/direktører med ansvar for den faglige udvikling i forskning, uddannelser og myndighedsbetjening, forskningsledelse mv.
- Et akademiske råd med valgt formand, der rådgiver institutleder / direktør i akademiske spørgsmål

Senior Management Team

Rector, Pro-Rector, University Director

4 Deans with respectively a background in Humanities, Social Science, Health Science and Natural Science

Faculty of Education,
Humanities and
Theology

Faculty of
Business and
Social Sciences

Faculty of
Health
Sciences

Faculty of
Sciences and
Technology

Crosscutting Activity

Chair

Forum

Interdisciplinary
Research
4 Vice-Deans

Dean

Forum For
Top
Researchers

Talent
Development
4 Heads of
Graduate
Schools

Director,
Aarhus
Center for
Advanced
Studies

Internal Market
for Education
4 Vice-Deans

Dean

Forum
for
AU Studies

External Market
for Education
4 Coordinators

Dean

Research-Based
Policy Advice
4 Vice-Deans

Director

Forum for
Knowledge
Exchange

Vocational
Knowledge
Exchange
4 Coordinators

Director

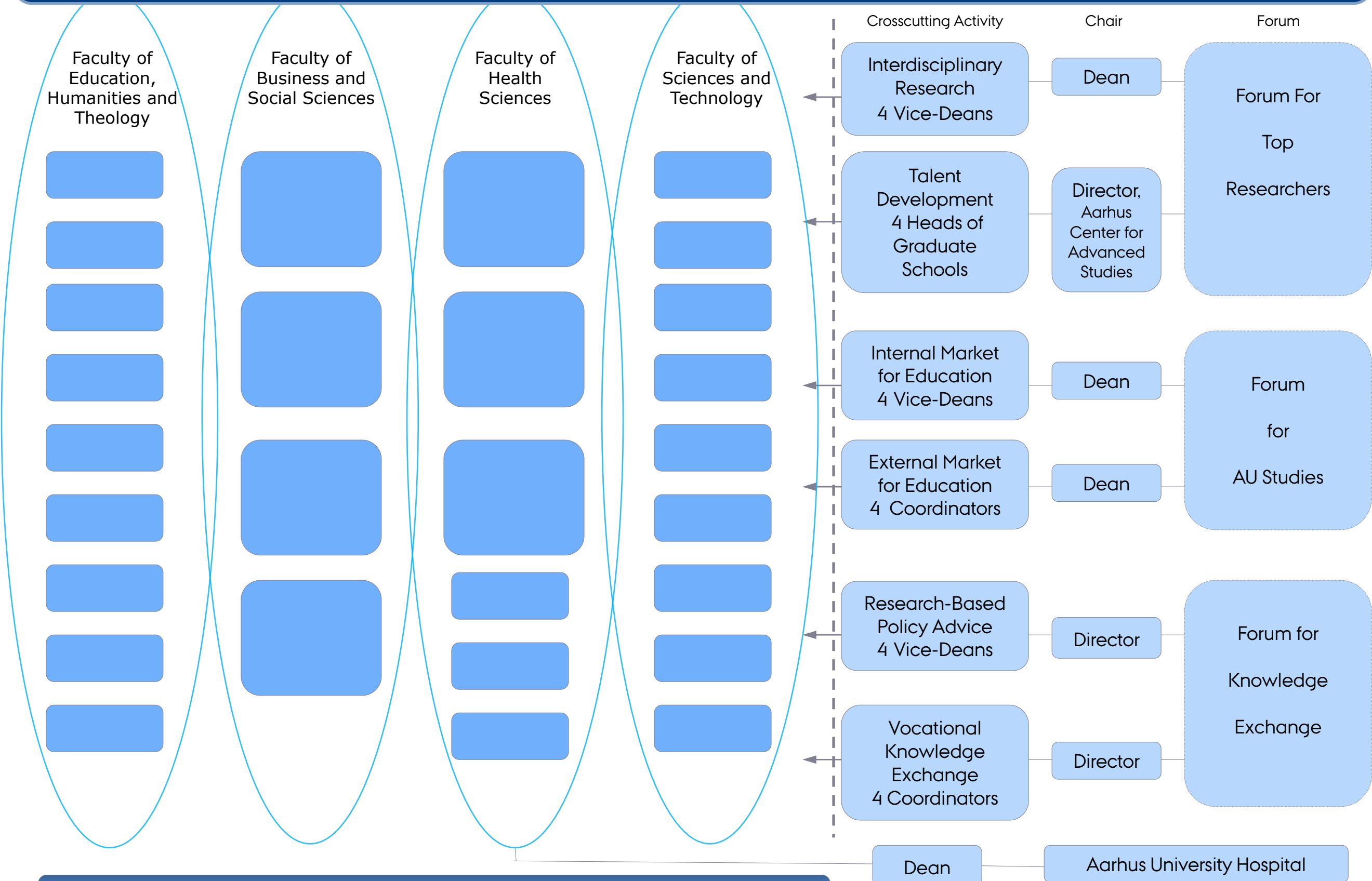
Dean

Aarhus University Hospital

Senior Management Team

Rector, Pro-Rector, University Director

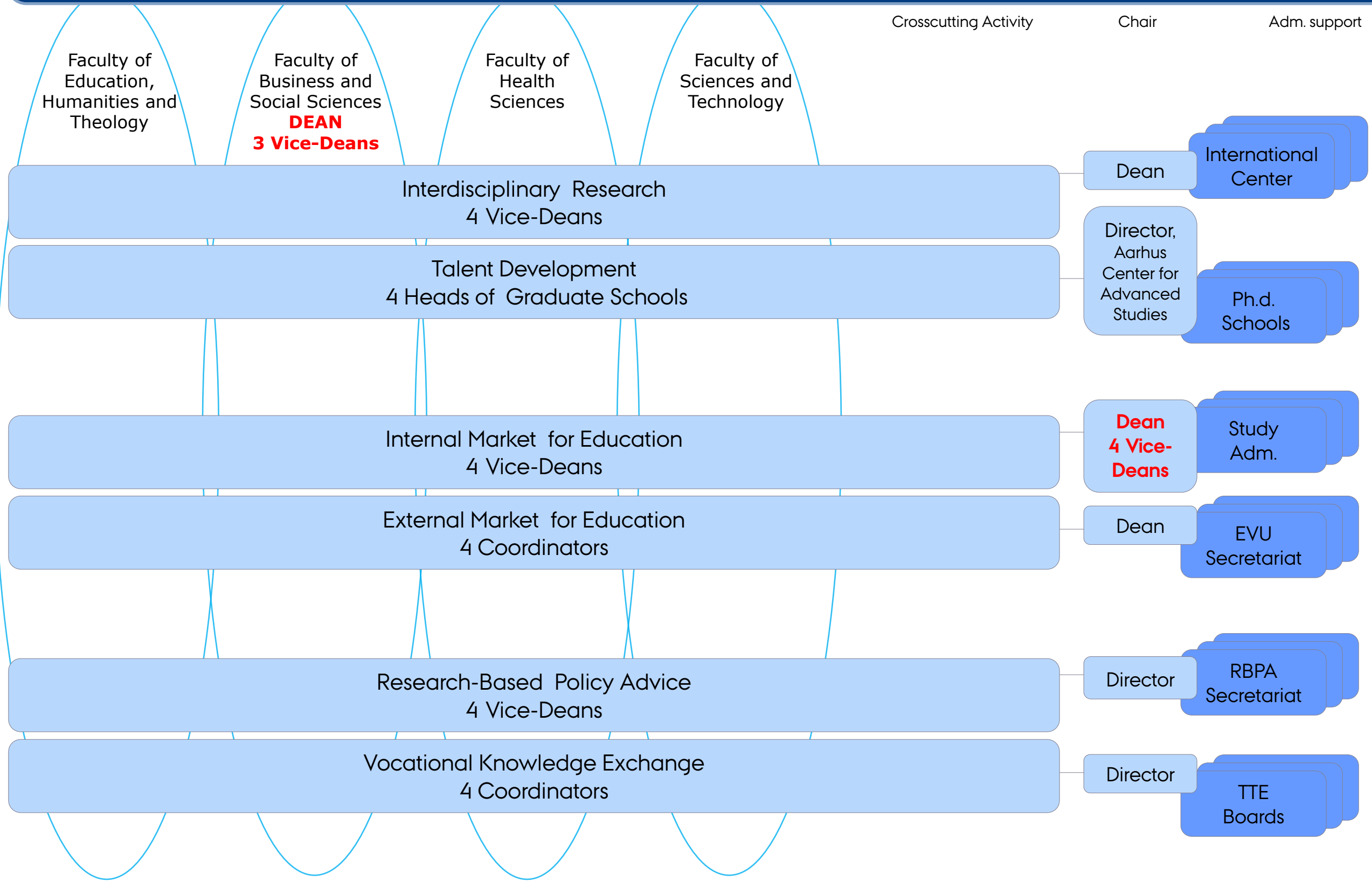
4 Deans with respectively a background in Humanities, Social Science, Health Science and Natural Science



5-10 Larger Interdisciplinary (across Faculty) Research Centers

Senior Management Team

Rector, Pro-Rector, University Director and **4 Deans**



Crosscutting Activity

Chair

Adm. support

Faculty of Education, Humanities and Theology

Faculty of Business and Social Sciences
DEAN
3 Vice-Deans

Faculty of Health Sciences

Faculty of Sciences and Technology

Interdisciplinary Research
4 Vice-Deans

Talent Development
4 Heads of Graduate Schools

Internal Market for Education
4 Vice-Deans

External Market for Education
4 Coordinators

Research-Based Policy Advice
4 Vice-Deans

Vocational Knowledge Exchange
4 Coordinators

Dean

International Center

Director, Aarhus Center for Advanced Studies

Ph.d. Schools

Dean
4 Vice-Deans

Study Adm.

Dean

EVU Secretariat

Director

RBPA Secretariat

Director

TTE Boards

PRINCIPPER FOR DEN ADMINISTRATIVE STRUKTUR

- Tilstrækkelig og relevant administrativ støtte på hovedområdet
 - Til institutter og deres "brugere" (forskere, undervisere m.fl.)
 - Til hovedområderne til faglige, strategiske og ledelsesmæssige udvikling
- Tilstrækkelig og relevant administrativ støtte i fællesadministrationen
 - Til den øverste ledelse til udviklingen og kvalitetssikringen, herunder til understøttelse af dekanernes funktioner som ledere af tværgående funktioner
- Den adm. indsats tilrettelægges med fokus på effektivitet og sikker drift
 - Administrative opgaver, der kan vinde i kvalitet og effektivitet, samles
 - De adm. opgave skal løses via standardisering og digitalisering i videst muligt omfang
 - Professionaliseringen af administrationen skal sikres ved hensyntagen til kritisk masse – dog med skyldig hensyn til geografiske forhold
- Der skal sikres administrativ sammenhæng i prioritering og ressourceindsats mellem administrationen, der knytter sig til de tværgående aktiviteter og hovedområderne

TIDSPLAN – KORT SIGT

10. og 12. maj	Møde i universitetsledelsen om den faglige udviklingsproces
25. og 26. maj	Sandbjergseminar om den faglige udviklingsproces
27. og 28. maj	Kommunikation om resultater fra Sandbjerg og den videre proces
31. maj og 1. juni	Møder med hovedområder og akademiske råd
07. juni	Ekstraordinært bestyrelsesmøde om den faglige udviklingsproces
10. juni	Møde i HSU og frist for skriftlig høring af afgangerråd
17. juni	Ordinært bestyrelsesmøde og rektors sommertale
18. juni	Kommunikation om beslutningen og den videre proces

TIDSPLAN – OVERSIGT

Ny ledelse

Juni–sep. 2010	Kommunikation om beslutningen og "business as usual"
Juni–dec. 2010	Dekaner (med frist den 31. september 2010)
Nov.–april 2011	Prodekaner og administrative ledere (med frist den 1. februar 2011)
Feb.–juni 2011	Institutledere

Ny institutstruktur, styrkede karriereveje, øget medarbejder- og studenterindflydelse

Aug.–feb. 2011	Analyser, proces og beslutning vedr. ny faglig struktur mv.
----------------	---

Ny administrative struktur

Sep.–feb. 2011	Analyse, proces og beslutning vedr. ny administrativ struktur
Mar.–dec. 2011	Forberedelse af implementering af ny administrative struktur

Ikrafttræden

1. januar 2012	Ny faglig og administrative struktur træder i kraft
----------------	---

TIDSPLAN – INSTITUTTER

Ny institutstruktur

Medio juni 2010 Fastlæggelse af kommissorium for analysearbejdet

Medio aug. 2010 Nedsættelse af 4 analysegrupper

Primo dec. 2010 Første rapportudkast til høring på universitetet

Ultimo jan. 2011 Endelig rapport fra analysegrupperne

Ultimo feb. 2011 Ny institutstruktur besluttet

Institutedelse

April–sep. 2011 Proces vedr. institutedelse

Sep. 2011 Nye institutledere på plads

TIDSPLAN – ADMINISTRATION

Ny administrativ struktur

Aug.–sep. 2010	Fastlæggelse af kommissorium for analysearbejdet
Sep. 2010	Nedsættelse af analysegruppe
Medio dec. 2010	Første rapportudkast til høring på universitetet
Ultimo jan. 2011	Endelig rapport fra analysegruppen
Ultimo feb. 2011	Ny administrativ struktur beslattes

TIDSPLAN – KARRIEREVEJE OG INDFLYDELSE

Styrkede karriereveje og øget medarbejder- og studenterindflydelse

- | | |
|----------------|---|
| 10. juni 2010 | Orientering om rektoratets indstilling i HSU |
| Aug.–okt. 2010 | Personalepolitik – arbejdsgruppe og drøftelser i HSU |
| Aug.–dec. 2010 | Analyse: Behov/muligheder for styrkede og tydelige karriereveje (VIP)
Analyse: Organisering af studienævnstruktur, fagudvalg mv.
Analyse: Organisering af akademiske råd og institutråd mv. |
| Januar 2011 | Indstilling vedr. styrkede og tydelige karriereveje (VIP)
Indstilling vedr. studienævnstruktur og fagudvalg på lokalt niveau
Indstilling vedr. akademiske råd og institutråd mv. |

TIDSPLAN – NY ORGANISATION

Etablering af ny organisation

- | | |
|-------------------|---|
| 1. nov. 2010 | Overgangsplan for nye hovedområder fastlægges |
| 1. feb. 2011 | Nye hovedområder etableres |
| 1. maj 2011 | Overgangsplan for nye institutter fastlægges |
| 1. juni 2011 | Overgangsplan for administrative forhold fastlægges |
| Aug. 10–dec. 2011 | Forberedelse og implementering af den nye organisation med hensyn til evt. personaleflytninger, fysiske rokader, budget-, regnskabs- og systemmæssige ændringer mv. |
| 1. jan. 2012 | Organisatorisk gennemførelse af faglig og administrativ struktur |

FØRSTE GRUPPEARBEJDE

Kommissoriet og principper for den faglige organisering

I forventning om at AU fremover består af 4 hovedområder med i alt 25-30 institutter, "skoler" mv., skal analysegruppen vurdere:

- Hvilken organisationsstruktur skønnes at kunne fastholde de allerede eksisterende kvaliteter samt bidrage til faglig synergi, nye forskningsområder, nye uddannelsestiltag og styrkelse af myndighedsbetjening og forskningsbaseret professionsudvikling?*
- Hvilke fagområder inden for og uden for familien kunne det være interessant at medtænke i den fremtidige faglige organisering?*

Principper for den administrative struktur

- Jf. tidligere skitse for den administrative struktur