

Institutråd - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde  
(Institutråd)

07-09-2022 13:00 - 15:00

Kroghstræde 7, lokale 72

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Status på institutstrategi.....	2
Punkt 4: Orientering om Målaftale 2022.....	2
Punkt 5: Drøftelse af Målaftale 2023.....	3
Punkt 6: Orientering om AAU's politik for brug af undervisningsmateriale.....	4
Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen.....	5
Punkt 8: Evt.....	6

**Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

**Punkt 2: Godkendelse af referat**

**AALBORG  
UNIVERSITET**

*Kan frit distribueres  
Udkast*

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Palle Steen Hansen  
Telefon: 28305774  
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 08-08-2022

## Referat af møde i Institutrådet på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde den 2. juni 2022

**Deltagere:** Otto Simonsen, Lene Tølbøll, Trond Beldo Klausen, Dianna Nyborg Leervad Korshøj, Bo Møller Lange og Janne Seeman

**Afbud:** Anja Jørgensen, Mia Arp Fallov, Morten Kyed, Melissa Rolle Bech Madsen og Johanne Kær Berg

**Øvrige deltagere:** Palle Steen Hansen

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsorden godkendt.

### Ad 2. Godkendelse af referat

---

På sidste møde blev det lovet, at referaterne kom tidligere ud. Dette er ikke sket denne gang. Der er fortsat et behov for, at referaterne kommer hurtigere ud.

Referatet blev godkendt.

### Ad 3. Nyt fra Institutledelsen

---

#### *Anders Petersens død*

Ledelsen orienterede om, at Anders Petersen blev bisat tirsdag d. 31. maj i Silkeborg. Mange fra instituttet/AAU deltog. Der blev holdt mange smukke taler og sagt fine ting om Anders.

De studerende er blevet informeret om Anders' død, men ikke om dødsårsag. Der er mange gisninger. Ledelsen oplyser, at Anders var meget syg. Det har været vanskeligt at være studenterrepræsentant i situationen.

Der er generelt ros til institutledelsen og studienævnsformanden for håndtering, herunder mindeord og mail til de studerende.

Der er ikke en procedure for instituttets handlinger i sådanne situationer. Arbejdsmiljøsektionen er blevet forespurgt. Medarbejderne er orienteret om AAU's kriseberedskab for medarbejderne.

I universitetets kriseberedskab er der fokus på de ansatte. Fx er tilbud om psykologsamtaler forbeholdt medarbejdere. Studerende henvises i første omgang til Studenterpræsten.



### *Økonomiopfølgning*

Resultatmålet på et minus på ca. 1,5 mio. kr. forventes fortsat opretholdt.

Stillingsplan realiseres planmæssigt, dvs. med de forsinkelser, der altid er. To lektorater i København er under besættelse. En stilling på Kriminologi genopslås. En række stillinger opslås efter sommerferien. Forsinkelser er indregnet i budgettet.

### *Renovering*

Renovering af Fib-området er skudt til hjørne grundet økonomi. Tidligst i 2024 oprettes nye renoveringspuljer, så det er helt uafklaret, hvad der kommer til at ske.

Planen var, at KST7 og Fib11 skulle fraflyttes med henblik på en samling af hele instituttet i Fib4 med både seminarrum og studiepladser. Det er fortsat ønsket. Der sker imidlertid ikke så meget i den sag pt.

### *Jubilæer*

Der har været afholdt vellykkede arrangementer, hvor hhv. KSA's og Sociologis jubilæum er blevet fejret. Jubilæer har haft lidt forskellige profiler og økonomi. Sociologi har holdt jubilæer med fem års interval.

Vi skal fremadrettet have lavet en skabelon/model for jubilæumsarrangementer. Så det bliver mere ensartet. En TAP-tovholder kunne også være en ide fremadrettet. Denne gang endte flere opgaver hos studerende.

## **Ad 4. Orientering om målkontrakt 2022**

---

Universitetet har fået nyt strategisetup, hvor hvert institut har en årlig målkontrakt med Direktionen. De foreløbige monitoreringer peger i retning af, at det på universitetet ser fornuftigt ud med realiseringen.

Den største udfordring er at tilsyneladende at definere, hvad missionsdrevet/-orienteret forskning er.

Instituttet arbejder i regi af målkontrakten bl.a. med social data. På FAK-niveau har SSH forpligtet sig på at indsende mindst to Horizon-ansøgninger. Den målsætning er allerede opfyldt takket være to ansøgninger fra Institutet. Der er meldt medarbejdere ind til alle tre signaturprojekter. Alumne-netværkene skal styrkes, og der skal være flere arrangementer. Der er afsat særlige midler til, at adjunker kan komme ud til netværksaktiviteter.

Forskningsformidling blev kort drøftet. Vi har pt. egne interne ressourcer ift. forskningsformidling i form af en deltidskommunikationsmedarbejdere. Efter sommerferien får vi en på fuld tid.

Der gennemføres seminarække i efteråret vedr. computational thinking.

Ift. alumner er målet bl.a., at der sker koordinering mellem uddannelserne på instituttet. Der er felter for værdiskabelse.

- De nuværende studerendes employability
- Alumner som kunder til EVU
- Arbejde med alumner som samarbejdspartnere i forskningsprojekter

Der er desværre nogle GDPR-relaterede begrænsninger og udfordringer ift. vores kontaktmuligheder til alumnerne. Der gennemføres en central indsats for at få tidligere studerende til at melde sig til AAU Alumne. På instituttet er arbejdet forankret i Team LKK.



Der arbejdes også i regi af målkontrakten med, at AAU skal have en samlet administrativ organisation. Der har været afholdt Visionsseminar i Fællesadministrationen. Det er også en del af en arbejdsmiljøindsats. Trivslen er blevet bedre i Fællesadministrationen.

Medarbejderne er enige i, at det mest udfordrende er, at vi skal være et missionsdrevet universitet. Rektor vil gerne i dialog med os. Der skal være plads til diversitet. Vi skal igangsætte aktiviteter ift. at blive missionsdrevet og missionsorienteret. Christian Richter Østergaard foreslås som oplægsholder.

Ledelsen oplyser, at alle institutter bliver bedt om input til september. Inden da skal vi have drøftet vores eget "take". Vi har en oplevelse af at være godt med i form af spydspidser, men det kan være løftestang for de miljøer, som ikke er så godt med.

### **Ad 5. Orientering om status på instituttets strategi**

---

Instituttets strategi skal færdiggøres. Instituttets strategi lægger sig i feltet mellem målkontrakt og forskningsgruppestrategier.

Strategien blev drøftet på Institutseminaret i efteråret. Forskningsgrupperne har lavet deres egne strategier. Instituttet skal definere egne styrkeområder. Dette er i første omgang drøftet i forskningsudvalget. Ledelsen indarbejder kommentarer i revideret udgave.

Forskningsdelen af strategien drøftes i regi af forskningsudvalget.

Uddannelsesdelen skal strammes op.

På medarbejdermødet på Hvide Hus i maj var der fokus på at få forskningsmindsettet ind i hverdag og praksis.

Ledelse og medarbejdere er enige om, at vi skal have færdiggjort instituttets strategi meget snart, eller mister vi energien.

### **Ad 6. Orientering om status på instituttets udfordringer**

---

Ledelsen informerede om, at der er fulgt op mødet på Hvide Hus d. 12. maj. Følgende punkter var de væsentligste:

1. Sikre mere forskningstid ved at organisere undervisningen anderledes.
2. Lukning af KSA i København skal bearbejdes strategisk.
3. Udbud af Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring.

Ad 1 Studieøkonomi arbejder på scenariemodell for økonomi og planlægning for organisering af undervisning.

Ad 2 ift. KSA er der holdt møde med studienævnens formand. Forskellige muligheder er drøftet. Dekanen inviteres, så det kan afklares, hvad vi må og kan. Og hvad kan de studerende være interesseret i.

Ad 3 ift. udbud i Hjørring har vi fortsat ikke hørt mere om finansieringen af udflytning og drift af socialrådgiveruddannelsespladser. Pt. ser det ud til, at det koster ca. 7 mio. kr. at etablere sig i Hjørring. De 4,2 mio. kr. ligger hos CAS. Det koster 4,8 mio. kr. årligt til drift fuldt indfaset. Dekanen er gået til rektoratet, som bærer spørgsmålet videre til Styrelsen. Det er ikke udgifter, man kan rumme på et institut.

Prækvalifikationsansøgning kører planmæssigt understøttet af Team LKK.



I næste uge er der møde ift. de fysiske rammer i Hjørring. Vi skal finde ud af, hvor integreret vi skal være i UCN Hjørring. Studieordningsskitse færdiggøres inden sommerferien. I efteråret drøftes organisering af undervisning.

En medarbejder fremhæver, at meget er uafklaret. Ikke mindst for de, som sidder i København, og fremadrettet skal have al undervisning i Aalborg.

#### **Ad 7. Høring om valgdata (institutråd)**

---

Model for åben repræsentation videreføres. Det væsentligste er, at de studerende følger sig repræsenteret.

#### **Ad 8. Evt.**

---

Medarbejderne opfordrer til, at der skrives under på Frihedsbrevet vedr. en opfordring fra danske forskere til at endevende forskningsområdet ift. ressourcer og organisering.

### **Punkt 3: Status på institutstrategi**

Der er ved at blive lagt sidste hånd på institutstrategien. Forskningsudvalget skal på internat d. 13. september.

Strategiens uddannelsesdimension er sendt i høring i Studierådet med frist, så input herfra kan indgå i arbejdet på internatet.

På mødet gives en mundtlig orientering.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at status på institutstrategi tages til efterretning.

### **Punkt 4: Orientering om Målaftale 2022**

Instituttet arbejder med at realisere aktiviteter, der er aftalt som led i realisering af Viden for Verden Målaftale 2022.

Senest var den faglige del af instituttet arrangementet d. 26. august med fokus på erfaringer med kvalitativ forskning i en digital kontekst et tiltag. Computational SSH fylder i SSH-strategien, og der er et stort potentiale i at kombinere manges erfaringer med kvalitative analyser med digitale indslag. Digitalisering er et prioriteret område, og det er derfor ambitionen at afvikle en intern seminarrække om computationelle metoder og digitaliseringens konsekvenser med det formål at sikre videndeling og etablere nye samarbejder mellem instituttets medarbejdere.

Ellers er det primært vores arbejde med alumnerne og employability, som fylder ift. realisering af Målaftale 2022.

Institutledelsen vurderer, at vi generelt er godt med ift. at realisere vores bidrag til Viden for Verden Målaftale 2022.

Vi afventer fortsat direktionens initiativ på flere af de mål, der er centralt defineret i målaftalen.

#### **Indstilling**

Det indstilles, at orientering om Målaftale 2022 tages til efterretning.





AALBORG UNIVERSITET

# MÅLAFTALE 2022

## Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

Aftale om realisering af AAU's strategi

*Viden for Verden 2022-26*

---

### Prioriterede mål for 2022

På direktionens møde den 5. oktober 2021 godkendte direktionen følgende prioritering af mål til realisering i 2022 under *Viden for verden 2022-26*:

#### 1. Uddannelse

1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

#### 2. Forskning

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

#### 3. Vidensamarbejde

3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere

#### 4. Kommunikation og profilering

4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU

4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater

#### 5. Organisation og ledelse

5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret

5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearret til at være et missionsdrevet universitet

5.3 AAU er et hotspot for talenter

#### 6. Administration og service

6.1 En samlet administrativ organisation

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

#### 7. Implementering af *Viden for verden 2022-26*

7.1 Strategiimplementering og læring



AALBORG UNIVERSITET

Sagsbehandler:  
Trond Beldo Klausen  
Telefon: 9940 2602  
Email: tbk@socsci.aau.dk

Dato: 14-01-2022  
Sagsnr.: 2022-014-02046

## Aftale om realisering af mål under Viden for verden 2022-26 i år 2022

INSTITUT / AFDELING
Institut for Sociologi og Socialt Arbejde
BESKRIVELSE AF MÅLREALISERING
<p><b>1. Uddannelse</b></p> <p><b>1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser</b></p> <p>For dette mål gælder særligt, at målopfyldelsen på institutterne/afdelingerne først kan realiseres, når rammerne for integration af SSH og STEM i uddannelserne er fastlagt gennem et tværgående arbejde. Det vil derfor først være muligt for institutterne at indlede arbejdet i efteråret 2022.</p> <p>Integrationen af SSH og STEM i uddannelserne er en proces, der løber over flere år. Indsatserne i 2022 er derfor kun de indledende trin ift. realiseringen af målet.</p> <p>Prorektor Anne Marie Kanstrup er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte arbejdet med realiseringen af målet. Institutter og relevante afdelinger i Fælles Service forventes at bidrage til realiseringen af målet, når arbejdet igangsættes.</p> <p><i>Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:</i></p> <p>Instituttets bidrag vil ske i overensstemmelse med den proces prorektor igangsætter i løbet af forårssemesteret 2022.</p> <p><b>Mål 1.1.a: Styrkelse af STEM-elementer i instituttets uddannelser.</b></p> <p>Der er allerede eksisterende elementer af STEM-fagligheder i flere uddannelser, som kan danne grundlag for arbejdet, ligesom også et øget blik på udviklingen af de studerendes digitale bruger- og skaberkompetencer giver anledning til øget samarbejde med flere fagmiljøer på AAU således at undervisningens forskningsbaseret sikres også hér. Der tilbydes undervisning i Social Data Science (i samarbejde med Institut for Politik og Samfund), i første omgang (efteråret 2022) på Kandidatuddannelsen i Sociologi, og det er ambitionen, at også studerende med optag på Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde og på Kandidatuddannelsen i Kriminologi på sigt skal kunne vælge denne som en del af deres uddannelsesforløb.</p>



AALBORG UNIVERSITET

### Mål 1.1.b: Forskningens bidrag til STEM-uddannelser

Den viden, der haves, og den forskning, der foregår, på instituttet er relevant for en lang række af de uddannelser, der tilbydes på AAU. Identificering af de elementer af sociologien, kriminologien og det sociale arbejde, som med fordel kan integreres i andre udbudte uddannelser følger central proces.

## 2. Forskning

### 2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

Hvert institut skal på baggrund af strategiske drøftelser af missionsområder træffe beslutning om, hvilke missioner, der satses på. Udgangspunktet for disse drøftelser er de valgte AAU-tematiseringer for det missionsdrevne universitet.

I forlængelse af ovenstående skal der som minimum udarbejdes en procesplan pr. missionsområde for det videre arbejde. Procesplanen skal indbefatte partnerskaber og konsortier inkl. plan for forskningsfinansiering. Arbejdet tilrettelægges, så flere institutter på tværs af universitetet arbejder med samme missioner og partnerskaber.

Der skal skabes nationale og internationale netværk – f.eks. via følgende indsatser:

- Større mobilitet blandt forskere ved aktiv stillingtagen gennem karriere-samtaler og -planer.
- Specifikt ift. yngre forskere: Postdocs har fået længere udenlandsophold med mulighed for hjemkomst til tenure track.
- Specifikt ift. professorforfremmelsesprogram er etablering af internationalt netværk en fast del af programmet.
- Institutterne har sat deres internationale forskere, distinguished professors og æresdoktorer i spil ift. at lave partnerskaber.

Dekan Henrik Pedersen er direktionsansvarlig for målet, og har det koordineringsmæssige ansvar. Der vil i forbindelse med dette mål arrangeres fælles aktiviteter til at forberede institutternes arbejde med den missionsdrevne forskning, herunder en gennemgang af AAU-tematiseringer for det missionsdrevne universitet.

#### Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

#### Prioriterede missioner

Instituttets prioriteringer i 2022 knytter særligt an til to SSH-signaturprojekter, Computational SSH og Børn og unge. Strategiske overvejelser vedrørende førstnævnte fremgår af målkontraktens punkt 2.2.

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har en stærk tradition i forskning centreret omkring børn og unge, og det primært inden for det sociale arbejdes felt. Også dele af den sociologiske og den kriminologiske forskning på instituttet vedrører børn og unge. Vi har således et rigtigt godt udgangspunkt for at styrke fokus hér i den kommende strategiperiode.

#### Mål 2.1.a: Styrke samarbejdet internt på instituttet og på tværs af SSH-fakultetet

Der arbejdes i 2022 med at styrke samarbejdet mellem forskere, der beskæftiger sig med børne- og ungdomsforskning, både internt og på SSH-fakultetet. Der er eksisterende uddannelsessamarbejde om Ma-



AALBORG UNIVERSITET

steruddannelsen i Udsatte børn og Unge, faglig ledelse med medarbejdere på Juridisk Institut og på Institut for Kultur og Læring (Center for ungdomsforskning) og her vurderes at være et uudnyttet potentiale i en forskningssammenhæng.

**Mål 2.1.b. Udarbejde procesplan for det videre arbejde for hvert af de to missionsområder, herunder overvejelser om partnerskaber og konsortier (AAU-interne og eksterne) samt plan for forskningsfinansiering.**

Målet er defineret centralt og Instituttet vil naturligvis imødekomme forventningen.

**Inddragelse af og samarbejde med regionale, nationale og internationale parter**

Forskning på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde forgår i høj grad i samarbejde med regionale, nationale og internationale parter. Særligt på det sociale arbejdes felt er der en lang og naturlig tradition for at gennemføre forskningsaktiviteter i samarbejde med praksis. Forskningsmiljøerne deltager i og er initiativtagere til nationale og internationale netværk, konferencer og andre former for samarbejde inden for deres respektive forskningsområder såsom forskningsansøgninger, workshops mv.

**Mål 2.1.c. Netværksaktiviteter for yngre medarbejdere.**

Miljøskifte indgår som naturlig del af ph.d.-forløb, mens dette ikke i særlig høj grad er naturligt for ansatte på adjunkt- og post.doc.-niveau. Her sikres netværksopbyggende aktivitet primært gennem konference-deltagelse og ved inddragelse i seniormedarbejderes eksisterende netværk.

Det sikres, at der i ansøgning om eksternt funding til post.doc.-ansættelser er overvejelser om relevante netværksaktiviteter, herunder længerevarende udlandsophold, allerede i ansøgningsarbejdet, det være sig i konsortiet eller andetsteds.

Der prioriteres midler til konferencedeltagelse

**Mål 2.1.d Øget brug og udnyttelse af internationale gæsteforskere.**

Som led i at synliggøre instituttet internationalt og opnå et mere internationalt forskningsmiljø vil instituttet i højere grad gøre brug af og sikre optimal udnyttelse af internationale gæsteforskere. Det er ønskeligt at knytte kontakten på et tidspunkt i karrieren, hvor man kan forvente at udbytte af et fagligt internationalt netværk vil være så værdifuldt for den udenlandske gæsteforsker, at vedkommende kan forventes at investere i det, så det giver en god værdi for begge parter.

Foruden Mike Savage, som bliver udnævnt til æresdoktor ved AAU i forbindelse med årsfesten i april, har instituttet tilknyttet gæsteprofessorer, som vil besøge instituttet i 2022.

Arjan Blokland, Leiden University, blev tilknyttet instituttet som Obel-professor i 2020. På grund af Corona har han ikke kunnet besøge os, men vi forventer, at det kan lade sig gøre her i løbet af det tredje år af hans ansættelse.

Bernardo Zacka, MIT, er visiting professor ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og Institut for Politik og Samfund. Han har også været forhindret i at besøge os, men vi forventer besøg i 2022.

Ligeledes har vi lavet en aftale med Nina Eliasoph, University of Southern California, som vil være på et 4 ugers besøg ved instituttet i april/maj 2022, både på Campus København og Aalborg. Her indgår hun i netværksaktiviteter og workshops civilsamfundsforskere fra andre danske og skandinaviske universiteter.





AALBORG UNIVERSITET

## 2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

Direktionen har besluttet, at gruppen af data scientists i CLAUDIA TEAM styrkes.

På hvert institut skal DeiC's nationale datamanagementstrategi implementeres på en måde, så det er nemt for forskere at agere ift. FAIR principper.

Dekan Henrik Pedersen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte arbejdet med realisering af målet gennem koordinering i SRFI. Institutter og relevante afdelinger i Fælles Service forventes at bidrage til realiseringen af målet, når arbejdet igangsættes.

Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

### Computational SSH

Flere forskere beskæftiger sig allerede med forskning, der gør brug af, tilpasser, udvikler eller operationaliserer teknikker som maskinlæring, netværksanalyse, computer vision, natural language processing eller data visualisering og indgår i AAU netværk desangående.

Samtidig har instituttet med ansættelser i 2021 skærpet fokus på at udnytte potentialerne ved kombinationen af kvalitative data og computationelle metoder, og har således også her et godt udgangspunkt for at videreudvikle feltet.

På flere fagfelter er der hertil en orientering imod forskning i konsekvenserne af digitalisering på de fagfelter, der er genstand for instituttets forskning. Vi har således et rigtigt godt udgangspunkt for at styrke fokus hér i den kommende strategiperiode.

### Mål 2.2.a: Sikre tilførsel af relevante kompetencer.

Antallet af ansatte med relevante kompetencer er øget i det seneste år og dette arbejde fortsættes i 2022. Der ansættes pr. januar tre ph.d.-stipendiater i projekter, som anvender computationelle metoder. I årets første kvartal suppleres med endnu en ph.d.-stipendiat (eksternt finansieret).

Specifikke kompetencer vedrørende metodiske færdigheder fremhæves hertil i rekruttering i året, primært på adjunktiveau.

### Mål 2.2.b: Styrke samarbejdet internt på instituttet med henblik på øget videndeling og kompetenceudvikling.

Med eksisterende kompetencer på området er der gode forudsætninger for at styrke kompetencerne blandt enkelte af instituttets øvrige medarbejdere. Mange medarbejdere anvender i dag registerdata i kombination med kvantitative og økonomiske metoder og dette vurderes som et godt udgangspunkt for at tilegne sig kompetencer i computationelle metoder. Der er i 2021 igangsat interne kompetenceudviklingsforløb i kodningsprogrammet R,(i samarbejde med CALDISS), som kan danne et udgangspunkt for det videre arbejde. I 2022 laves opfølgende aktiviteter og flere medarbejdere involveres i aktiviteterne.

Der vurderes fortsat at være uudnyttede potentialer i forskning, som kombinerer kvalitative data og computationelle metoder, og i 2022 er det målet at synliggøre det frugtbare i sådanne forbindelser bredere på instituttet.



AALBORG UNIVERSITET

Centralt i strategien er også en styrkelse af forskning i konsekvenserne af digitalisering, og her fokuseres der i 2022 på at styrke det interne samarbejde med henblik på udarbejdelse af nye forskningsansøgninger, der kan kvalificere vores viden på dette felt. Dette vurderes også at være et tema, som kan danne baggrund for et bredere internt og eksternt samarbejde.

Der planlægges og afvikles i 2022 en intern seminarrække om computationelle metoder og digitaliserings konsekvenser med det formål at sikre videndeling og etablere nye samarbejder mellem instituttets medarbejdere.

Metodiske og teoretiske kompetencer er hertil helt centrale for at sikre en succesfuld implementering af de digitale læringsmål, der er indskrevet i studieordninger, som træder i kraft E2022, og som fordrer kompetencer til varetagelse af undervisning og vejledning (se også mål 1.1.a). Konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter for 2022 vedrørende pædagogisk-didaktiske, herunder digitale, kompetencer er beskrevet i Plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling, jævnfør kvalitetssystemets Kvalitetsområde 5: Forskningsbaseret og pædagogiske kompetencer.

#### **Mål 2.2.c: Samarbejde med andre aktører**

Pr januar igangsættes forskningsprojekt, delvist finansieret af RealDania. Et centralt element i samarbejdet er muligheden for at udnytte omfangsrigt datamaterialet med anvendelse af nye metoder.

### **3. Vidensamarbejde**

#### **3.1 Institutterne arbejder strategisk med alumner som indgang til samarbejdspartnere**

Institutterne har til opgave, at:

- udarbejde strategiske handleplaner for alumneindsats på institut-/uddannelsesniveau.
- afklare hvilken værdiskabelse det enkelte institut/uddannelsesmiljø vil opnå gennem deres alumneindsats.
- afklare alumnernes ønsker og behov til aktiviteter.
- etablere og organisere strategisk alumneindsats på AAU's institutter/uddannelser.

*Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:*

#### **Mål 3.1.a: Udarbejde strategisk handleplan for alumneindsats, herunder afklaring af ønsket værdiskabelse**

De indledende skridt i et systematisk og strategisk arbejde med instituttets alumner er taget som led i vores employability-indsats (primært E2021), ligesom yderligere overvejelser om den ønskede værdiskabelse er formuleret. Dette arbejde fortsættes og udmøntes i en endelig strategisk handleplan F2022.

#### **Mål 3.1.b: Afklare alumnernes ønsker og behov til aktiviteter**

Gennem allerede eksisterende kontakt til alumner har vi et delvist kendskab til ønsker og behov for aktiviteter, som eksempelvis har udmøntet sig i invitationer til Åbne forelæsninger, hvor alumner inviteres til forelæsninger, som indgår som del af vores uddannelsesforløb.



AALBORG UNIVERSITET

På samme baggrund er det instituttets ambition at afholde mindst to arrangementer for alumner med fokus på forskellige forskningsaktiviteter i 2022, eventuelt som webinar.

Der er ikke systematisk indsamlet viden om alumnernes ønsker til og behov for aktiviteter blandt instituttets alumner. Dette arbejde kan naturligt gennemføres i forlængelse af arbejdet med at sikre alumnernes forbindelser til AAU Alumne (se mål 3.1.c).

### **Mål 3.1.c: Etablere og organisere strategisk alumneindsats**

Arbejdet med at etablere indsatsen er gået i gang.

I første omgang er studienævn og karriere-VIP introduceret til CRM-systemet, og der prioriteres ressourcer til at sikre alumnernes forbindelser til AAU Alumne. Der prioriteres hertil administrative ressourcer til at registrere eksisterende relationer med alumner i CRM-systemet (se også Mål 4.1.a).

## **4. Kommunikation og profilering**

### **4.1 Embedsværket i centraladministrationen kender og samarbejder med AAU**

Alle institutledere er ansvarlige for, i samråd med DSUR og studienævn, at foretage et servicetjek af nuværende aftagerpaneler, for at vurdere om der skal udpeges medlem fra centraladministrationen. Institutter kontaktes og vejledes i denne opgave, efter DSUR har behandlet indsatsen i løbet af foråret 2022. Dermed skal institutterne ikke igangsætte noget i denne forbindelse, før de kontaktes af den direktionsansvarlige for dette mål, Innovationsdirektør Dorte Stigaard.

Der er afsat 0,5 mio. kr. til styrket forskningskommunikation på AAU. Denne indsats styres af Rektorssekretariatet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om evt. bidrag til realisering af målet.

#### *Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:*

### **Mål 4.1.a: Servicetjek af aftagerpaneler**

Instituttet har suppleret flere aftagerpaneler med relevante medlemmer de senere år.

Centrale aftagere på instituttets uddannelser er også myndigheder på mere lokale administrative niveauer end på centraladministrationsniveau, og der er naturligt en overvægt af medlemmer herfra i uddannelsernes aftagerpaneler. Fire ud af fem aftagerpaneler har medlemmer fra centraladministrationen (Ankestyrelsen, Socialstyrelsen, Uddannelses- og forskningsministeriet samt Udlændinge- & integrationsministeriet).

Det er forhåbningen, at arbejdet med alumner (se mål 3.1.a og 3.1.c) kan give mulighed for kontakt til alumner, som har ansættelse i dele af arbejdsmarkedet hvor dimittenderne ikke vanligvis retter deres opmærksomhed hen, men som kan bidrage i uddannelsernes arbejde med at 'åbne' arbejdsmarkedet for vores kommende dimittender. Et centralt initieret servicetjek af aftagerpanelet giver således anledning til generelle strategiske overvejelser om sammensætningen af uddannelsernes aftagerpaneler.

### **4.2 AAU kommunikerer et tydeligt værditilbud til relevante aftagere af kandidater**



AALBORG UNIVERSITET

Institutedere skal sikre, at AAU kommunikerer i et modtager-orienteret perspektiv og differentieret i relationen til aftagere af vores dimittender.

De enkelte studier skal etablere minimum 1 fokusgruppe, som kan bidrage med nødvendig viden ift. værdien af AAU-dimittender/-kandidater for relevante aftagere. Proces og koncept for dette arbejde aftales i DSUR. Institutterne skal derfor ikke igangsætte aktiviteter, inden indsatsen er besluttet af DSUR, forventeligt primo 2022.

Dette mål har fælles kickoff i forårssemesteret 2022 (forventningsafstemning ift. mål, opgave, roller og ansvar), og der sker løbende faciliteret videndeling på taktisk/operationelt niveau (overordnet ansvarlig for denne del er AAU Kommunikation / AAU Karriere).

*Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:*

#### **Mål 4.2.a: Udarbejdelse af kommunikationsstrategi**

Der arbejdes kontinuerligt med relevant kommunikation på instituttet og der oprustes i kommende periode på arbejdet med at sikre en strategisk og systematisk kommunikation med omverden, herunder aftagere af kandidater. Særligt fokus i arbejdet med kommunikation til aftagere er relateret til ambitionen om at blive bedre til at kommunikere værdien af instituttets kandidater til små og mellemstore virksomheder, som ikke traditionelt har været aftagere i væsentligt omfang.

#### **Mål 4.2.b: Kandidaternes kommunikation om dem selv som et værditilbud**

Som led i instituttets employability-indsats har der i de seneste år været et stort fokus på de studerendes egne evner til at italesætte deres kompetencer. Dette arbejde knytter an til arbejdet med eksplicitering af PBL-læringsmål og digitale læringsmål i studieordningerne, som fortsat implementeres i 2022, ligesom det er forventet, at fokus på entreprenante kompetencer, innovation og de kommende digitale PBL-principper giver anledning til flere aktiviteter og nye overvejelser, fælles og på de enkelte uddannelser, i arbejdet med at klæde de studerende på til selv at være i stand til at italesætte den værdi, de skaber.

## **5. Organisation og ledelse**

### **5.1 Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret**

Lederne skal afdække barrierer for, at de selv og medarbejderne kan agere handlingsorienteret.

Der vil blive iværksat konkrete tilbud om udviklingsaktiviteter/ledelsesmodeller til understøttelse af en agil organisation.

Der er bevilget 1 mio. kr. i 2022 til gennemførelse af konkrete tværgående aktiviteter i forbindelse med dette mål og 5.2 *Organisatorisk og ledelsesmæssigt gear til at være et missionsdrevet universitet*. Dekan Mogens Rysholt Poulsen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte initiativer for realisering af målet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

*Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:*

Personaleansvaret er delt mellem institutleder og viceinstitutleder, og der er arbejdet med at skabe en mere ledelsesstøttende administration.

Flere forskningsgruppeledere og forskningsprojektledere har gennemgået ledelseskurser; her er potentielle for fleres deltagelse.





AALBORG UNIVERSITET

Viceinstituttlederen er bevilget og i gang med masteruddannelse i offentlig ledelse

**Mål 5.1.a. Bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige og sikre den rette involvering og opfølgning i forhold til instituttets medarbejdere.**

Afventer information om centrale initiativer

**Mål 5.1.b. Afdække barrierer for, at ledelse og medarbejderne kan agere handlingsorienteret**

Afventer information om centrale initiativer

## 5.2 Organisatorisk og ledelsesmæssigt gearret til at være et missionsdrevet universitet

Der er bevilget 1 mio. kr. i 2022 til gennemførelse af konkrete tværgående aktiviteter i forbindelse med dette mål og mål 5.1 *Ledere og medarbejdere skal være i stand til at agere handlingsorienteret*. Dekan Mogens Rysholt Poulsen er direktionsansvarlig for målet, og vil igangsætte initiativer for realisering af målet. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

### Instituttets / afdelingens bidrag til realisering af målet:

De seneste år er forskningsgrupper konsoliderede i nye organiseringer, primært på det sociale arbejdsfelt, og i instituttets strategi for perioden indgår ambitioner om og aktiviteter for at sikre et øget samarbejde på tværs af forskningsgrupper og fagfelter for at understøtte instituttets bidrag til løsningen af samfundets store udfordringer.

**Mål 5.2.a. Bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige og sikre den rette involvering og opfølgning i forhold til instituttets medarbejdere.**

Afventer information om centrale initiativer

## 5.3 AAU er et hotspot for talenter

Instituttledere og afdelingsledere skal i 2022 have fokus på at sikre endnu stærkere karriereveje for udvikling og fastholdelse af talenter for både VIP og TAP. De skal konkret afdække strukturelle muligheder, der mærkbart styrker fastholdelse af talenter.

Realiseringen af målet håndteres lokalt. Direktionsansvarlig for målet, Dekan Mogens Rysholt Poulsen har det koordineringsmæssige ansvar og vil løbende sikre erfaringsudveksling ift. de lokale aktiviteter under målet.

### Realisering af målet på institut-/afdelingsniveau:

**Mål 5.3.a: Rammer for god integration for udenlandske medarbejdere**

En væsentlig barriere for integration af udenlandske medarbejdere knytter særligt an til sprogkompetencer og det særligt i forbindelse med undervisningsaktiviteter.

I F2022 ansættes udenlandske post.doc. i ansættelser uden undervisningsforpligtelse. Inspireret heraf overvejes det hvorvidt sådan ansættelse i starten af et karriereforløb på instituttet giver bedre mulighed



AALBORG UNIVERSITET

for at opnå dansk kundskaber på tilfredsstillende niveau sideløbende, således at ansættelser med undervisningsforpligtelse naturlig kan følge efter.

### **Mål 5.3.b: Deltagelse i talentprogram**

Instituttet har de senere år prioriteret midler, så unge talenter har kunnet deltage i SAMFs talentprogram. Dette er fortsat en prioritering og afventer en afklaring af, om og i så fald i hvilken form, talentprogrammet etableres på SSH Fakultetet. Det overvejes i forlængelse heraf hvordan instituttet kan etablere egne aktiviteter, såfremt programmet ikke videreføres centralt.

## **6. Administration og service**

### **6.1 En samlet administrativ organisation**

Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen har sammen med den administrative ledergruppe initiativpligten på aktiviteterne under målet. Realiseringen vil ske i samarbejde med dekansekretariatschefer og institutsekretariatschefer. Institutter og afdelinger kontaktes for yderligere information om bidrag til realisering af målet.

#### *Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:*

**Mål 6.1.a. Bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige og sikre den rette involvering og opfølgning i forhold til instituttets medarbejdere.**

Afventer information om centrale initiativer

### **Mål 6.1.b: En samlet administrativ organisation – på institutniveau**

Instituttets administrative medarbejdere betjener udover Institut for Sociologi og Socialt Arbejde også Institut for Politik og Samfund og mange har erfaringer fra de to separate administrationer, ligesom flere har en baggrund i administrationen på det tidligere CGS. Der er fortsat potentiale for at skabe en større grad af fællesskab og ensartethed i opgaveløsningerne på en lang række områder og på tværs af disse medarbejdergrupper. Dette arbejde fortsættes i 2022.

### **6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation**

Målrealiseringen koordineres gennem Sustainable Campus Forum, som er forankret i Campus Service. Relevante afdelingschefer under Fælles Service vil være ansvarlige for den daglige udførelse, og arbejder kontinuerligt sammen med Sustainable Campus Forum.

Sustainable Campus Forum vil sætte gang i arbejdet med målrealiseringen på deres første møde i 2022. Afdelingscheferne i Fælles Service sætter gang i arbejdet parallelt. Institutterne kontaktes for eventuel yderligere information om bidrag til realisering af målet.

#### *Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:*

Instituttets Kandidatuddannelse i Socialt Arbejde udbydes både på campus i Aalborg og på AAU CPH. Her har der i flere år været fokus på mulighederne for at minimere rejser og i højere grad tilrettelægge



AALBORG UNIVERSITET

samtidig undervisning med brug af videokonferenceudstyr. Møder gennemføres i væsentligt omfang via videokonference. Institutet har pr. december indført stop for indkøb af plastikengangsservice.

**Mål 6.1.a. Bidrage til målrealiseringen ved at deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige og sikre den rette involvering og opfølgning i forhold til instituttets medarbejdere.**

Afventer information om centrale initiativer

## 7. Implementering af Viden for verden 2022-26

### 7.1 Strategiimplementering og læring

Institutedere/afdelingsledere er ansvarlige for: (se også *Intern handleplan* og *Procesbeskrivelse vedr. målaftaler for 2022*)

- At udarbejde målaftale for eget ledelsesområde ift. realisering af de prioriterede mål for hele AAU.
- At implementere og monitorere strategiarbejdet ifht. egen målaftale.
- At udarbejde tids- og procesplan for implementeringen af målaftalen på eget institut/i egen afdeling.
- At sikre fornødent bidrag fra eget område til mål, som drives via tværgående initiativer. Hvilke mål dette vedrører er nærmere beskrevet i målaftalerne.

Direktionsansvarlig for målet, dekan Rasmus Antoft har det koordineringsmæssige ansvar i forhold til igangsætning af arbejdet med implementeringen af det nye strategiparadigme og for at samle op på læringen undervejs.

#### Instituttets/afdelingens bidrag til realisering af målet:

På Institut for Sociologi og Socialt Arbejde vil vi bidrage til målrealiseringen ved at implementere 2022-målene i forhold til nærværende aftale, herunder deltage i de konkrete aktiviteter, der meldes ud fra den direktionsansvarlige.

Som institutleder vil jeg sørge for, at der på vores institut/afdeling sker den rette involvering og opfølgning i forhold til vores medarbejdere.

## MONITORERING

Årlige plancyklusser, hvor 2 udvidede institutledermøder og et lederseminar udgør den fælles og transparente opfølgning og justering. Lederseminaret udgør samtidig prioritering og planlægning af næste planperiode (det næste år).

Institutedere, FS-chefer og AAU Innovation er ansvarlige for monitorering og statusindberetning af fremdrift og resultat. Afrapporteringen skal ske via et system, ProjektFlow 365, der er enkelt og nemt at arbejde i. Korte statusbeskrivelser af de enkelte enheders arbejde med strategiens mål skal indtastes på ark i og der skal indikeres aktuel status via brug af 'trafiklys'

**AALBORG UNIVERSITET**

Dekaner/direktører er ansvarlige for eget ledelsesområdes bidrag og fremdrift, som godkendes og drøftes med rektor på de ordinære kvartalsmøder.

De direktionsansvarlige for de forskellige målområder har ansvar for tværgående status, som fremlægges og drøftes på de udvidede IL/AL-møder. Herudover er de direktionsansvarlige ansvarlige for at igangsætte implementeringen på tværs efter behov, samt sikre erfaringsudveksling og læring på tværs.

Der skal ikke foretages en økonomisk rapportering på anvendelse af de prioriterede midler.

## **BILAG**

*Oversigt over eventuelle vedlagte bilag. Fx*

1. *Bilagsnavn*
2. *Bilagsnavn*

## **GODKENDELSE**

*Aftalen blev godkendt på møde mellem rektorat og fakultetsledelsen/AL/AAU Innovation Klik eller tryk for at angive en dato.*

## Punkt 5: Drøftelse af Målaftale 2023

Målaftalen mellem Fakultetet og institutter forventes i 2023 at have færre fokuspunkter end i 2022. Aktuelt opereres der med flg. punkter.

- Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser
- AAU kommunikerer tydeligt hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne
- AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning
- Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data
- En samlet administrativ organisation
- Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Proces for Viden for Verden målaftaler for 2023

- **Direktionsmøde d. 27. juni** – Direktionen drøfter fortsættelse af eksisterende mål samt eventuelle nye mål for VfV 2023. Denne del af processen fastlægges centralt.
- **Ekstraordinært fakultetsledelsesmøde medio august** – Der organiseres et kort, digitalt fakultetsledelsesmøde medio august med henblik på, at FL kan drøfte og koordinere input til kommende ledelsesseminar.
- **Lederseminar d. 22. august** – Her mødes dekanater og institutledere på tværs af AAU med henblik på at konkretisere målbeskrivelser for VfV 2023. Denne del af processen fastlægges centralt.
- **Fakultetsledelsesmøde d. 25. august** – Der afholdes kort SSH strategiseminar i forlængelse af fakultetsledelsesmødet med henblik på en fælles drøftelse af 2023 mål; herunder målopfyldelse på institutniveau og behovet for fakultetsbrede indsatser.
- **Direktionsmøde d. 6./7. september** – Direktionen træffer beslutning om endelige mål og målbeskrivelser for 2023. Denne del af processen fastlægges centralt.
- **Udarbejdelse af målaftaler på institutniveau fra uge 37** – Arbejdet med udarbejdelse af målaftaler på institutniveau påbegyndes kan påbegyndes når endelige målbeskrivelser foreligger.
- **Midtvejsstatus på fakultetsledelsesmøde d. 13. oktober** – Status på udarbejdelse af målaftaler drøftes kort.

Jf. tidsplan skal institutterne sætte gang i egne processer fra uge 37.

### Indstilling

Det indstilles, at der gennemføres en indledende drøftelse af målaftale 2023 med afsæt i vedhæftede bilag.

# Udkast til beskrivelser af 2023-målene i Viden for verden 2022-26

Venligst orienter jer i udkast til målbeskrivelser af de prioriterede mål for 2023, inden strategiseminaret på mandag 22. august.

Målene præsenteres på strategiseminaret af de direktionsansvarlige, og I får mulighed for at stille korte spørgsmål på mødet samt komme med skriftlige kommentarer på en padlet under gennemgangen.

Direktionen har prioriteret 8 mål for 2023, se de følgende slides for 6 af målene.

2 mål skal arbejdes med på workshops på strategiseminaret på mandag. Det drejer sig om mål vedr. hhv. EVU samt Talent. De er derfor ikke taget med i denne ppt.

Direktionen skal den 6. sept. godkende endelige målprioritering inkl. målbeskrivelser samt økonomi.

<b>1. Uddannelse</b>	<b>1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser</b>	
Direktionsansvarlig: Anne Marie Kanstrup		
<b>Beskrivelse af målet</b>	<p>Det er afgørende, at de studerende både opnår en dyb faglighed inden for deres eget fagdomæne og samtidig tilegner sig evnen til helhedstænkning. Ved i højere grad at integrere tværfaglige kompetencer i uddannelserne, kan vi øge de studerendes evne til at anlægge et helhedsperspektiv på deres faglighed og se ud over eget fagdomæne. Dette gør dem i stand til at samarbejde på tværs af fagområder og bidrage til at løse samfundets stadig mere komplekse udfordringer, som i stigende grad fordrer en tværfaglig tilgang.</p> <p>Målet med integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AAU uddanner dimittender med dybdefaglighed og fokus på helhedstænkning via integration mellem SSH- og STEM-kompetencer.</li> <li>• Distinkt uddannelsesprofil.</li> <li>• AAU's dimittender kan arbejde på tværs af fagligheder, og kan dermed påvirke og hurtigt omstille sig til udviklingen i samfundet.</li> <li>• Styrke de studerendes evne til at bidrage til løsning af de globale problemstillinger i samarbejde med private virksomheder og offentlige institutioner.</li> <li>• Øge de studerendes evne til at se ud over eget faglige domæne og samarbejde på tværs.</li> </ul> <p>Studerende på AAU tager dermed en uddannelse, der ud over egen dybdefaglighed, giver dem kompetencer og evner til at samarbejde med andre fagligheder for at løse konkrete udfordringer på et helhedsorienteret grundlag.</p>	
<b>Succeskriterier</b> <p>Succeskriterier efter implementering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SSH og STEM er integreret i AAU's uddannelser.</li> <li>• De studerende, medarbejdere og aftagere oplever og anerkender værdien af det bredere udsyn.</li> </ul>	<b>Forventede resultater i 2023</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Godkendelse af koncepter til afprøvning i pilotprojekter.</li> <li>• Gennemførelse af pilotprojekter med afprøvning af de udviklede koncepter på udvalgte uddannelser.</li> <li>• Følgeforskning ifbm. gennemførelse af pilotprojekter.</li> </ul>	



## Roller og ansvar

### 1.1 Integration af SSH og STEM kompetencer i AAU's uddannelser

#### Responsible

Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.

- Prorektor (Koordineringsmæssig ansvarlig)
- Institutedere (Overordnet linjemæssigt ansvarlig for udførelse)
- Studielede/studienævnsformænd (Daglig ansvarlig for udførelse)

#### Accountable

Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.

- Prorektor for de dele af arbejdet med målet, der er tværgående
- Dekaner vedrørende de dele af arbejdet med målet, der drives på fakultets/institutniveau

#### Consulted

Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.

- Direktionen
- Arbejdsgruppe og styregruppen for SSH/STEM
- DSUR
- Institutedere/viceinstitutedere
- Studielede/studienævnsformænd
- IAS PBL
- Studieservice

#### Informed

Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.

- DSUR
- Ansatte på AAU

#### Særlige forhold om organisering og koordinering

For dette mål gælder særligt, at målopfyldelsen på institutterne først kan blive realiseret, når rammerne for integration af SSH og STEM i uddannelserne er fastlagt gennem et tværgående arbejde. Det vil derfor først være muligt for institutterne at indlede arbejdet i foråret 2023.

Integrationen af SSH og STEM i uddannelserne er en proces, der løber over flere år. Indsatserne i 2023 er derfor kun de indledende trin ift. realiseringen af målet.

#### Investering

Medgået tid til at udarbejde tværgående rammer, til gennemførelse af pilotprojekter og til følgeforskning.



## 1. Uddannelse

## 1.3 AAU kommunikerer tydeligt hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne

Direktionsansvarlig:  
Anne Marie Kanstrup

### Beskrivelse af målet

En række af AAU's uddannelser er udfordret af dimittend-ledighed. Dette har store samfundsmæssige konsekvenser samt direkte betydning for AAU, da tidlig beskæftigelse efter dimission belønnes økonomisk.

Som en del af løsningen på denne udfordring ønsker AAU i højere grad at kommunikere dimittendernes erhvervmæssige værdi til nye og eksisterende aftagere af dimittender for at øge disses parathed til at ansætte nyuddannede. Der bør her være et særligt fokus på at kommunikere til SMV-segmentet.

For at sikre at de potentielle aftagere af dimittender ser værdien i at ansætte AAU's nyuddannede, skal universitetet i kommunikationen målrettet disse oversætte kandidaternes faglige kvalifikationer til erhvervmæssige styrker. AAU skal her kommunikere modtagerorienteret og differentieret i forhold til den enkelte aftager. Det er desuden centralt, at der udvikles en særskilt kommunikationsindsats med ovenstående mål, samt at denne operationaliseres og eksekveres.

Undersøgelser viser, at erhvervssamarbejde i studietiden forkorter ledighedsperioden efter dimission. Derfor må også de studerendes værdi for den enkelte virksomhed kommunikeres under uddannelsesforløbet.

### Succeskriterier

- At flere virksomheder/organisationer ansætter AAU-kandidater efter endt uddannelse eller under studiet i praktik- og/eller projektforbøb.
- At flere dimittender kommer hurtigere i beskæftigelse efter endt uddannelse.
- At relevante virksomheder og organisationer, ikke mindst inden for SMV-segmentet, har opnået øget indsigt i AAU-kandidaters erhvervmæssige værdi.

### Forventede resultater i 2023

- 1) AAU Kommunikation har udarbejdet en plan for kommunikationsindsatsen samt implementeringen heraf.
- 2) AAU Innovation har etableret et AAU-ambassadørkorps med 100 ambassadører – primært fra Nordjyske SMV'ere og har afholdt 4 arrangementer.

<p><b>Responsible</b>                  Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AAU Kommunikation</li> <li>• AAU Innovation</li> </ul>
<p><b>Accountable</b>                  Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovationsdirektør</li> <li>• Vice direktør kommunikation</li> </ul>
<p><b>Consulted</b>                  Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prorektor</li> <li>• DSUR</li> <li>• AAU Karriere (Studieservice)</li> <li>• AAU Kommunikation + decentrale kommunikationsmedarbejdere</li> <li>• AAU Innovation</li> </ul>
<p><b>Informed</b>                  Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktion</li> <li>• Institutlederkredsen</li> <li>• Studielederkredsen</li> </ul>
<p><b>Særlige forhold om organisering og koordinering</b></p>	<p>Væsentligt med fælles forventningsafstemning ift. mål, opgave, roller og ansvar, samt løbende videndeling på taktisk/operationelt niveau                  Ift. implementering er det vigtigt med fokus på at få institutterne med. Hvordan og hvornår skal afklares, men det er afgørende for implementeringen.</p>
<p><b>Investering</b></p>	

2. Forskning	<h2 style="text-align: center;">2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning</h2>	
Direktionsansvarlig: Henrik Pedersen		
<b>Beskrivelse af målet</b>	<p>AAU vil inddrage relevante nationale og internationale parter i missionsdrevet forskningssamarbejder, som tager afsæt i en bottom-up proces på AAU og en udvælgelse af fælles AAU-missioner i SRFI.</p> <p>AAU stræber efter at være ledende på enkelte missioner ved at være til stede i nationale og internationale råd og nævn samt være i løbende dialog med relevante fonde.</p> <p>AAU vil håndtere komplekse samarbejder på tværs af borgere, virksomheder, myndigheder, uddannelsesinstitutioner, universiteter etc. og vil etablere et effektivt organisatorisk etup til understøttelse af de fælles AAU-missioner.</p>	
<b>Succeskriterier 2023</b> <p>Succeskriterier for 2023 er sammenfaldende med de forventede resultater.</p>	<b>Forventede resultater i 2023</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablering af mindst to AAU-missioner (SRFI)</li> <li>2. Afholdelse af mindst en workshop for hver AAU-mission med henblik på udarbejdelse af et katalog af missionsprojekter med tilhørende finansieringsplan (AAU Challenge)</li> <li>3. Etablering af understøttelse til hver AAU-mission (SRFI)</li> <li>4. Udarbejdelse og indsendelse af X ansøgninger om finansiering af AAU-missionsprojekter (AAU Challenge og involverede institutter)</li> <li>5. Afholdelse af 3 "Interdisciplinary leadership courses" med deltagelse af ca. 50 forskningsgruppeledere på tværs af AAU (SSH)</li> </ol>	



## Roller og ansvar

### 2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

<p><b>Responsible</b>  <i>Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etablering af mindst to AAU-missioner – SRFI har ansvaret for at mindst to AAU missioner etableres efter udvælgelsen i oktober 2022.</li> <li>2. Afholdelse af mindst en workshop for hver AAU-mission med henblik på udarbejdelse af et katalog af missionsprojekter med tilhørende finansieringsplan – De etablerede AAU Challenges har ansvaret for afholdelse af workshops.</li> <li>3. Etablering af understøttelse til hver AAU-mission – SRFI har ansvaret for etablering af understøttelse til missionerne efter gennemsynet af forskningsstøtte-setup'et der færdiggøres i oktober 2022.</li> <li>4. Udarbejdelse og indsendelse af X ansøgninger om finansiering af AAU-missionsprojekter - AAU Challenges og involverede institutter har ansvaret for ansøgningerne</li> <li>5. Afholdelse af 3 "Interdisciplinary leadership courses" med deltagelse af ca. 50 forskningsgruppeledere på tværs af AAU – SSH (David Budtz og Rolf Hvidtfeldt)</li> </ol>
<p><b>Accountable</b>  <i>Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekaner og direktører i forhold til eget ledelsesområde.</li> </ul>
<p><b>Consulted</b>  <i>Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SRFI og institutledere</li> </ul>
<p><b>Informed</b>  <i>Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktionen, institutledere og den administrative ledergrupper.</li> </ul>
<p><b>Særlige forhold om organisering og koordinering</b></p>	
<p><b>Investering</b></p>	<p>Der indstilles at der afsættes centrale midler, da aktiviteterne forudbestemt kræver deltagelse fra alle institutter.</p>



## 2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

### Beskrivelse af målet

Digitaliseringen transformerer i disse år både forskningen og det omgivende samfund, og vil være en stærk løftestang i opnåelsen af vores strategiske mål. Vi vil være blandt de bedste til at udnytte de muligheder, som digitalisering giver for at opnå nye erkendelser, for udviklingen af vores problemorienterede læringsmodel og for udviklingen af vores servicefunktioner. Derfor vil vi integrere digitalisering i alle universitetets funktioner. Forståelse af datamanagement og brug af infrastruktur til håndtering af data bidrager til justeringer af forskningsparadigmer i de fleste videnskaber, og missionsdrevet forskning vil også kræve evnen til at samarbejde om data og infrastruktur – både nationalt og internationalt. AAU er allerede godt forankret i det nationale og europæiske setup for digital infrastruktur, så vi har forudsætningen for at komme i førertrøjen og blive eftertragtet deltager i forskellige missioner.

Overordnede målsætninger for indsatsen

1. Vi kan håndtere alle forskningsdata på alle relevante sikkerhedsniveauer
2. Forskerne har adgang de nødvendige beregningsressourcer for at imødekomme det stigende behov fra alle forskningsområder
3. Vi har implementeret en velovervejede sourcingstrategi som sikrer fokus på CLAAUDIAS kerneydelse
4. Forskerne anvender lokale, nationale og internationale beregningsressourcer. CLAAUDIA har kompetencer til at rådgive om muligheder
5. Vi har en lokal certificeret storageløsning, der kan håndtere følsomme og fortrolige forskningsdata
6. Vi har kritisk masse på ressourcer i CLAAUDIA, så vi kan reagere rettidigt, effektivt og kvalificeret på forskernes relevante behov
7. Vi servicerer EU forskningsansøgninger på AAU med DM planer i samarbejde med F&P
8. Vi kompetenceopbygger forskerne i brug af digitale forskningsværktøjer, der er relevante for deres fagområder samt generiske værktøjer
9. Vi har en eksplorativ aktivitet for at sikre en relevant praksisnær opgaveløsning.
10. CLAAUDIA leverer praksisnære, konkrete og relevante, fleksible services der skaber værdi for hele forskningsdataværdikæden herunder den enkelte forsker, forskningsledelsen og samfundet.

Der udarbejdes institut- og fakultetsspecifikke handleplaner i samarbejde med institutter og fakulteter. Samlet overblik over handleplaner anvendes til sikre fremdrift og til koordinering af CLAAUDIAS ressourcer, så der prioriteres indsatser, hvor det har størst betydning for miljøerne. Dette sikrer at CLAAUDIAS ressourcer anvendes til at understøtte relevante digitale udfordringer i institutterne.

### Succeskriterier

Overordnede målsætninger for indsatsen indenfor strategiperioden;

1. Øget brug af HPC ressourcer på tværs af fakulteter og institutter
  2. Øget ekstern funding, hvor der er krav om data management planer
  3. Etablering, drift og udvidelse af lokal storage løsning som opfylder specifikke krav til høj sikkerhed (mulighed for håndtering af sundhedsdata) og kapacitet
  4. Agil kapacitetstilpasning til imødekommelse af lokalt behov for support og rådgivning til data science og data management
- Forudsætninger for indfrielse af succeskriterer er øgede ressourcer i CLAAUDIA

### Forventede resultater i 2023

1. Nye data er sikret et minimumsniveau i forhold til FAIR ved, at de er identificeret entydigt ved en identifikator (Persistent Identifier, PID – mål i 2022) og er yderligere beskrevet med et sæt af grundlæggende metadata. Det er ambitionen, at den grundlæggende metadatering foregår automatisk på systemniveau. *(fortsættelse af mål A3b fra 2022)*
2. Niveaueet for opfyldelsen af FAIR ud over de grundlæggende krav til metadata som beskrevet ovenfor, er defineret af de enkelte forskningsområder i relation til internationale normer og standarder for området. Det er målet for 2023, at det arbejde er påbegyndt for udvalgte forskningsområder på alle institutter.
3. Data som af forskerne eller af AAU ønskes opbevaret under skærpet sikkerhed, skal lagres i en teknisk sikker datainfrastruktur i overensstemmelse med FAIR-principperne. *(fortsættelse af mål A2 fra 2022, hvor målet er at etablere første version af lokal storage løsning)*
4. Der ansættes 4 nye datamanagement partnere i CLAAUDIA – som supplement til de eksisterende ressourcer - til understøttelse af fakulteter og institutter, og som kan bistå forskere med udarbejdelse af FAIR data management planer med afsæt i resultat 2.

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

**Responsible**

*Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.*

- Alle prodekaner for forskning etablerer i samarbejde med Prodekan for digitalisering, TECH og digitaliseringschefen en gruppe af stærke data scientists i CLAUDIA TEAM, som kan allokeres til metodefællesskaber på tværs af AAU.
- Alle institutledere implementerer i samarbejde med CLAUDIA TEAM DeiC's national data management strategi på AAU. Her har digitaliseringschefen et koordineringsmæssigt ansvar.

**Accountable**

*Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.*

- Dekanerne og universitetsdirektøren – for eget ledelsesområde.

**Consulted**

*Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.*

- Direktionsansvarlig for forskning, Henrik Pedersen.

**Informed**

*Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.*

- Direktionen
- SRFI
- Den administrative ledergruppe.

**Særlige forhold om organisering og koordinering**

Alle prodekaner skal koordinere arbejdet via SRFI.

Den nationale strategi for FAIR datamanagement stiller stigende krav til forskerne i forbindelse med deres arbejde med (digitale) data. Ét af fokusområderne er udarbejdelse og efterlevelse af datamanagement planer. Fire DM partnere skal være tilkøbt hver sit fakultet, og bistå med udarbejdelse af data managementplaner i de enkelte forskningsprojekter.

**Investering**

Projektledelse + 4 datamanagement partnere i 2023, der bidrager til at sikre fakulteternes implementering af DeiC's national data management strategi (3,0 mio. pr. år)

## 6. Administration og service

Direktionsansvarlig:  
Søren Lind Christiansen

### 6.1 En samlet administrativ organisation

#### Beskrivelse af målet

Målet er at binde de administrative funktioner så godt sammen, at administrationen på AAU opleves som en samlet administration, der arbejder sammen mod fælles mål.

Ambitionen er, at Fælles Service/AAU Innovation og dekan-/institutadministrationerne samarbejder struktureret og løsningsorienteret på en måde, der tilfører værdi for det fælles AAU.

Digitaliseringen og samarbejdet om den digitale masterplan for det administrative område er den primære løftestang for en mere samlet, koordineret og effektiv administration. Både konkret ift. bedre sammenhæng i processer og opgaveløsning som følge af digitalisering og ift. det nødvendige samarbejde og helhedsblik på tværs af enhederne, som er en forudsætning for at få en succesfuld implementering af masterplanen.

#### Succeskriterier

- Konkrete resultater af de første prioriterede indsatser i masterplanen
- Projektstyregrupper for digitaliseringsindsatserne sammensættes af deltagere fra FS, institutter, fakulteter og AAU Innovation.

#### Forventede resultater i 2023

- Samarbejdet og projektorganiseringen på tværs af de relevante administrative funktioner opleves som velfungerende ift. de prioriterede indsatser under den digitale masterplan.



## Roller og ansvar

### 6.1 En samlet administrativ organisation

<p><b>Responsible</b> <i>Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den administrative ledergruppe (koordineringsmæssig ansvarlig – initiativpligten)</li> </ul>
<p><b>Accountable</b> <i>Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitetsdirektøren</li> </ul>
<p><b>Consulted</b> <i>Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbejdsudvalg</li> <li>• HR-afdelingen</li> <li>• Fælles Service-chefer, dekansekretariatschefer og institutsekretariatschefer</li> <li>• AAU's Digitaliseringsudvalg</li> </ul>
<p><b>Informed</b> <i>Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direktionen</li> <li>• Institutledere</li> </ul>
<p><b>Særlige forhold om organisering og koordinering</b></p>	<p>Universitetsdirektøren har sammen med den administrative ledergruppe initiativpligten på aktiviteterne under målet. Realiseringen vil ske i samarbejde med dekansekretariatschefer og institutsekretariatschefer.</p> <p>Der afholdes fælles møder mellem AL og sekretariatscheferne ca. hvert kvartal mhp. at koordinere og prioritere indsatserne.</p>
<p><b>Investering</b></p>	<p>Samarbejdet om implementering af den digitale masterplan vil kræve aktiv deltagelse fra både FS, AAU Innovation og administrative funktioner på institutter og fakulteter, bl.a. i projektorganisering vedr. de konkrete indsatser, og finansieres af central pulje.</p>



## 6. Administration og service

Direktionsansvarlig:  
Søren Lind Christiansen

# 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

### Beskrivelse af målet

AAU er et universitet, der byder ind på missioner og tager ansvar for de fælles samfundsudfordringer, og AAU er et førende universitet, når det gælder om at understøtte samfundets grønne udvikling. AAU arbejder aktivt og ansvarligt for at reducere miljøpåvirkningerne fra AAU's drift gennem vores politik for en balanceret og bæredygtig udvikling på AAU. Arbejdet med udvikling af AAU som en grøn organisation er et tydeligt eksempel på, at vi bringer vores forskningsmæssige viden i anvendelse i arbejdet med at reducere Danmarks klimaaftryk.

AAU har iværksat forebyggende foranstaltninger med det formål at beskytte miljøet og forhindre negative miljøpåvirkninger fra AAU's drift. De mange gode, allerede igangsatte initiativer som fx indkøb af grøn strøm bør i langt højere grad anvendes til at profilere AAU.

### Succeskriterier

- AAU reducerer udledningen af CO<sub>2</sub> i driften i overensstemmelse med samfundets udvikling og AAU's klimamål
- AAU anvender et grønt regnskab
- AAU's klimainsats indgår i profileringen af AAU, både ift. forskningsformidling, samarbejde om missioner og AAU's egen indsats for at reducere klimaaftrykket som organisation.
- Forskning i evidens-baseret effektive klimabeslutninger

### Forventede resultater i 2023

- AAU stiller sig til rådighed som living lab for forskere og studerende mhp. at bidrage til bæredygtig udvikling og ny viden om grønne løsninger.
- Etablering af et ph.d.-forløb
- Vedtagelse og udmøntning af klimastrategi og klimahandlingsplan som følge af AAU's klimamål
- Udmøntning af nye elementer i relation til grønt regnskab, herunder grøn indkøbspolitik og grøn rejsepolitik
- Opstart af konkrete studie-, innovations- og forskningsaktiviteter med AAU som living lab
- Styrket kommunikation ift. AAU's gode historier i relation til den grønne campusdrift



## Roller og ansvar

### 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

#### Responsible

Personen gør selve arbejdet for at gennemføre opgaven. Minimum én R-person pr. opgave.

- Vicedirektør for økonomi (overordnet linjemæssig ansvarlig for udførelse af grønt regnskab)
- Vicedirektør for Kommunikation (overordnet linjemæssig ansvarlig for kommunikationsindsats for synliggørelse af AAU som grøn organisation)
- Vicedirektør for Campus Service (linjeansvarlig vedr. koordinering af indsatsen)

#### Accountable

Personen uddelegerer arbejdet og gennemgår/godkender opgaven. Der er kun én A-person pr. opgave. Personen kan både være A og R.

- Universitetsdirektøren.

#### Consulted

Personerne står klar til konsultation og vil løbende give inputs om, hvordan noget vil påvirke det fremtidige projekt arbejde.

- Relevante medarbejdere og forskningsmiljøer på AAU.
- Sustainable Campus Forum

#### Informed

Disse medlemmer skal lige holdes informeret omkring projektets fremgang, men behøver ikke at få hver eneste detalje at vide.

- Direktionen, institutledere og den administrative ledergruppe.

#### Særlige forhold om organisering og koordinering

Målrealisering sker i samarbejde mellem ØA (grønt regnskab), AAU Kommunikation (formidlingsindsatsen) og CAS, som koordinerer indsatsen. Studie- og forskningsaktiviteter med anvendelse af AAU som living lab koordineres af de relevante fagmiljøer.

#### Investering

Ph.d.'en finansieres i samspil mellem TECH-fakultetet, Rektor og Universitetsdirektøren.

## **Punkt 6: Orientering om AAU's politik for brug af undervisningsmateriale**

AAU har fået en politik for brug af undervisningsmateriale. Politikken har til formål at klarlægge undervisernes ophavsret til undervisningsmateriale, som de frembringer som led i deres ansættelse på AAU. Politikken er vedhæftet her på dansk og engelsk og findes også i AAU håndbogen. I følgeskrivelsen gennemgås politikken.

### **Indstilling**

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

Til fakulteter, institutter og relevante afdelinger



**AALBORG  
UNIVERSITET**

Aalborg Universitet  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:  
Nicklas Schreiber Nielsen  
Telefon: 9940 3206  
E-mail: nsn@adm.aau.dk

Dato: 08-08-2022  
Sagsnr.: 2020-522-01136

## Følgeskrivelse til AAU's politik for brug af undervisningsmateriale

I universitetssektoren er der en opmærksomhed på at få klarlagt rettighederne til undervisningsmateriale udarbejdet af videnskabelige medarbejdere som led i deres ansættelse på universiteterne. Behovet på AAU skyldes blandt andet den hastige udvikling på det digitale læringsområde i lyset af digitaliseringsstrategien og COVID-19. Hovedsamarbejdsudvalget har på vegne af medarbejdersiden udtrykt et ønske om at få klarlagt rettighederne til undervisningsmateriale.

Direktionen vedtog derfor den 20. juni 2022 AAU's politik for brug af undervisningsmateriale efter inddragelse af det videnskabelige personale og høring af Hovedsamarbejdsudvalget, akademiske råd og fakulteternes samarbejdsudvalg.

Der er i forbindelse med høringen modtaget en række kommentarer og spørgsmål, som er inddelt i temaer og forsøgt besvaret i skemaet nedenfor.

Tema	Besvarelse
<b>Efterspørgsel på klarere definition af omfattet undervisningsmateriale</b>	<p>Det er blevet bemærket, at det bør tydeliggøres, at politikken kun omfatter brug af undervisningsmateriale udarbejdet i forbindelse med den pågældende underviseres ansættelse ved AAU.</p> <p>Der henvises til politikkens punkt 1, hvoraf det fremgår, at politikken kun vedrører immaterielle rettigheder til undervisningsmateriale frembragt af AAU's undervisere som led i deres ansættelse ved AAU.</p> <p>Ved undervisningsmateriale forstås alle former for materiale, som underviserne har frembragt til brug i undervisning som led i ansættelsen på AAU, herunder eftervidereuddannelse, f.eks. PowerPoint-slides, handouts, billeder, e-læringsforløb, quizzer, lyd- og billedoptagelser mv.</p>
<b>Indhentelse af tilladelse og samtykke – ansvar og frekvens</b>	<p>Der er blevet stillet et spørgsmål om, hvem der er ansvarlig for at indhente tilladelse og ansvarlig for at indgå en aftale (vær opmærksom på, at der kun er krav om at indgå aftale i de tilfælde, hvor undervisningsmaterialet indeholder lyd- og/eller billedoptagelser). Der er også stillet et spørgsmål om, hvorvidt der skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde.</p> <p>Udgangspunktet er, at vedkommende, som ønsker at bruge undervisningsmaterialet, også er ansvarlig for at indhente tilladelse fra eller evt.</p>

	<p>indgå en aftale med underviseren. Det er vigtigt, at der indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde, da brug af en anden undervisers undervisningsmateriale uden tilladelse er en krænkelse af underviserens ophavsret. I dette tilfælde kan underviseren kræve kompensation og erstatning af vedkommende, der har anvendt materialet uden tilladelse jf. ophavsretsloven.</p> <p>Hvis der bruges undervisningsmateriale, som indeholder lyd- og/eller billedoptagelser, og der ikke er indhentet samtykke fra dem, der indgår i optagelserne, er det et brud på persondataretten.</p>
<b>Tilbagekaldelsesmulighed frem for tidsbegrænsede tilladelser</b>	<p>Det er blevet foreslået, at man kunne have en tilbagekaldelsesmulighed frem for tidsbegrænsede tilladelser.</p> <p>Det bemærkes, at tidsbegrænsningen på to år er nødvendig for at universitetet kan udøve sin uddannelsesvirksomhed på den bedst mulige måde over for de studerende, selvom en underviser forlader AAU, f.eks. midt i et semester. Bestemmelsen sikrer desuden, at der for underviseren er en udløbsdato på den tidligere givne tilladelse efter endt ansættelse.</p>
<b>Håndtering af konfliktsituationer</b>	<p>Der er blevet stillet et spørgsmål om, hvordan eventuelle konflikter skal håndteres, herunder om en medarbejder har mulighed for at klage over et instituts fortolkning i en konkret sag.</p> <p>En eventuel konflikt mellem universitetet og en underviser skal som udgangspunkt løses ved konstruktiv forhandling mellem parterne – ultimativt kan underviseren inddrage sin tillidsrepræsentant eller fagforening.</p> <p>En eventuel konflikt mellem to undervisere skal løses privatretligt, da underviserne ejer ophavsretten til deres undervisningsmateriale.</p>
<b>Behov for klarhed om formkrav og evt. aftaleskabelon</b>	<p>Der er efterspurgt en procesbeskrivelse, formkrav, kriterier for brug af undervisningsmateriale og evt. en aftaleskabelon.</p> <p>Det bemærkes, at der ikke er formkrav til tilladelsen, hvis undervisningsmateriale hverken indeholder lyd- eller billedoptagelser. Det anbefales dog, at tilladelsen altid gives skriftligt ud fra et dokumentationshensyn, f.eks. pr. mail.</p> <p>Der er ikke udarbejdet en procesbeskrivelse for at give den fornødne fleksibilitet til institutterne, da der er forskellige undervisningsformer og -behov på universitetet.</p> <p>Rektorsekretariatet og Kontraktenheden er i samarbejde med ENGINEERING ved at udarbejde en aftaleskabelon.</p>
<b>Forslag om tidsbegrænset tilladelse med mulighed for fornyelse</b>	<p>Det er blevet foreslået, at tilladelse skal være tidsbegrænset med mulighed for fornyelse frem for at være tidsubegrænset.</p> <p>Der er ikke lagt op til tidsbegrænset tilladelse i politikken, men underviseren dog kan vælge at tidsbegrænse sin tilladelse, hvis underviseren ønsker det i det konkrete tilfælde.</p>

<b>Efterlevelse af GDPR ved videooptagelser</b>	Der er blevet spurgt ind til håndteringen af videooptagelser, hvor de studerende er synlige. Politikken forholder sig ikke til GDPR, da der allerede er god hjælp at hente på persondata.aau.dk, bl.a. samtykkeskabeloner.
<b>Ønske om aftale frem for politik</b>	Der har løbende været en tilkendegivelse af et ønske om en aftale på dette område frem for en politik.  Ledelsen har foretaget en afvejning vedr. forslagetets betegnelse, herunder om klarlæggelsen af rettighederne skulle ske i form af en aftale eller en politik. Ledelsen vurderer, at det mest hensigtsmæssige er en politik med overordnede principper, som efterfølgende implementeres og efterlevs på institutterne.
<b>Evaluering af politikken</b>	Det blev besluttet på møde i Hovedsamarbejdsudvalget den 26. april 2022, at politikken evalueres efter to år. Det vil sige, at politikken evalueres første gang i juni 2024. Hovedsamarbejdsudvalget, akademiske råd og fakulteternes samarbejdsudvalg vil blive inddraget i forbindelse med evalueringen.
<b>Ansvarlige enheder</b>	Institutterne er ansvarlige for implementering og efterlevelse af politikken.  Rektorsekretariatet og Kontraktenheden, AAU Innovation, er i et samarbejde ansvarlige for fortolkning af politikken og definition af begreberne heri. UBVA kan blive inddraget i definitionen af begreberne i politikken.

**AALBORG UNIVERSITET****Rektorsekretariatet/Kontraktenheden,  
AAU Innovation**

Dokument dato: 23-06-2022

Dokumentansvarlig: Rektorsekretaria-  
tet/Kontraktenheden

Senest revideret: -

Senest revideret af: -

Dato for næste revision: To år efter direktio-  
nens godkendelse

Godkendt dato: 20-06-2022

Godkendt af: Direktionen

Sagsnr.: 2020-522-01136

## Aalborg Universitets politik for brug af undervisningsmateriale

### Politik

### Fakulteter og institutter

#### FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Aalborg Universitet (AAU) er en viden-producerende institution. AAU skal ikke alene levere forskning, men også undervisning på højeste internationale niveau. Det stiller krav om forskningsbaseret undervisningsmateriale af højeste faglige kvalitet.

Undervisere, der frembringer undervisningsmateriale, har ophavsretten til undervisningsmaterialet. Brug af undervisningsmaterialet kræver derfor som udgangspunkt tilladelse fra underviserne, medmindre undervisningsmaterialet er frembragt med henblik på almen anvendelse jf. pkt. 8 og 9, eller brug af undervisningsmaterialet er nødvendig som led i universitetets sædvanlige undervisningsvirksomhed. Som led i undervisning er det naturligt, at undervisere i et vist omfang kan genbruge hinandens undervisningsmateriale uden at skulle bede om tilladelse hver gang. Det er en udbredt tradition, at f.eks. eksamensopgaver kan genbruges som øvelsesopgaver uden tilladelse fra den underviser, der oprindeligt formulerede opgaven.

Der er dog former for undervisningsmateriale, der kun frembringes med henblik på brug i undervisernes egen undervisning. Undervisningsmateriale er i vidt omfang forskningsbaseret på AAU, og ofte vil materialet være baseret på, eller på sigt komme til at indgå i, videnskabelige publikationer, herunder artikler og videnskabelige monografier. Det er en central del af den akademiske frihed, at forskere selv bestemmer, hvor, hvornår og hvordan de publicerer. I relation til undervisningsmateriale frembragt med henblik på brug i egen undervisning bør underviserne derfor bevare samme kontrol med undervisningsmaterialet, som de har i forhold til videnskabelige publikationer. Det er også en central del af den akademiske frihed, at undervisere kan publicere på forlag, herunder i form af bøger og artikler. Dette gælder også i tilfælde, hvor publikationerne måtte gentage eller bygge på undervisningsmateriale.

For at sikre, at AAU kan udøve undervisningsvirksomhed på den bedst mulige måde og over for de studerende levere en så fleksibel og god undervisning som muligt, opfordrer AAU til, at undervisere giver tilladelse til, at deres undervisningsmateriale deles med andre undervisere jf. pkt. 4. Dog altid under hensyntagen til, at dette ikke vil kompromittere egne forskningsresultater.

Politikken er således baseret på, at der i videst muligt omfang skal gives tilladelse fra den underviser eller de undervisere, som har frembragt undervisningsmateriale med henblik på brug i egen undervisning jf. pkt. 4-7. Der kan dog opstå helt ekstraordinære situationer, hvor det ikke er muligt at få tilladelse, f.eks. ved underviserens længerevarende, pludselige forfald jf. pkt. 6. Hvis en underviser har frembragt undervisningsmateriale med henblik på almen anvendelse jf. pkt. 8-9, forudsætter brug af materialet kun tilladelse fra underviseren ved tvivl om underviserens intention med udarbejdelsen af materialet. Undervisningsmateriale, der indeholder lyd- og/eller billedoptagelser er behandlet særskilt i pkt. 10-13. Kommerciel brug af undervisningsmateriale skal altid ske efter aftale med de enkelte undervisere jf. pkt. 14.

Politikken regulerer kun brug af ikke-forlagsudgivet materiale. Hvis underviseren går med overvejelser om at udgive sit undervisningsmateriale, bør underviseren overveje, om det er hensigtsmæssigt at tillade brug af materialet. Forlagsudgivet materiale reguleres af AAU's aftaler med Copydan og tilsvarende organisationer.

## INDHOLD

### Politikkens område

**Pkt. 1.** Politikken vedrører immaterielle rettigheder, der knytter sig til ikke-forlagsudgivet undervisningsmateriale frembragt af AAU's undervisere som led i deres ansættelse ved AAU.

**Pkt. 2.** Ved undervisningsmateriale forstås alle former for materiale, som underviserne har frembragt til brug i undervisning som led i ansættelsen på AAU, herunder eftervidereuddannelse, f.eks. PowerPoint-slides, handouts, billeder, e-læringsforløb, quizzer, lyd- og billedoptagelser mv.

**Pkt. 3.** Politikken vedrører kun rettigheder til undervisningsmateriale, der er frembragt af AAU's undervisere som led i deres ansættelse, og som ikke er udgivet på forlag. AAU's mulighed for brug af forlagsudgivet undervisningsmateriale, f.eks. bøger og artikler, reguleres af universitetets aftaler med Copydan og tilsvarende organisationer.

### Undervisningsmateriale frembragt med henblik på brug i egen undervisning

**Pkt. 4.** Undervisningsmateriale, jf. pkt. 2, der er frembragt af en underviser med henblik på brug i vedkommendes egen undervisning, kan genbruges af AAU's andre ansatte, hvis underviseren giver tilladelse. Tilladelsen kan, udover det naturlige at spørge om tilladelse, f.eks. også gives ved at underviseren stiller materialet til rådighed under en egnet licens, f.eks. en Creative Commons-licens. Der kan så ske genbrug i det omfang, licensen giver mulighed for det.

**Pkt. 5.** Det anses også for at være et udtryk for tilladelse, hvis underviseren distribuerer materialet på andre måder, som signalerer, at materialet frit kan bruges, f.eks. hvis vedkommende uploader det til et fælles delingsdrev, hvor undervisere, der ønsker at dele materiale med andre, kan uploade og frit hente materiale. I de tilfælde kan der ske genbrug på den måde, som er aftalt. Yderligere definition af, hvad der anses for at være et fælles delingsdrev, fastsættes på de enkelte institutter. Et fælles delingsdrev er dog ikke et kursusmodul i Moodle eller anden lignende platform hvor flere undervisere bidrager til det samme kursus. Tilladelse efter denne bestemmelse gælder indtil to år efter underviseren er fratrådt sin stilling på AAU.

**Pkt. 6.** Undervisningsmaterialet kan tillige anvendes af andre ansatte på AAU i helt ekstraordinære tilfælde, hvor der opstår et upåregneligt og tvingende behov for at anvende materialet til at gennemføre undervisning, f.eks. ved en underviseres længerevarende, pludselige forfald. Brug af undervisningsmaterialet skal i disse tilfælde alene knyttes til den specifikke situation, hvor det upåregnelige og tvingende behov for at bruge undervisningsmaterialet er opstået.

**Pkt. 7.** Undervisningsmateriale, jf. pkt. 2, der er frembragt af flere undervisere i forening med henblik på brug i deres egen undervisning eller med henblik på brug i fælles undervisning, kan ligeledes genbruges



af AAU's andre ansatte, hvis underviserne i fællesskab giver tilladelse, jf. pkt. 4 og 5, medmindre der er tale om specifikt undervisningsmateriale for hvilket der er indgået en særskilt aftale.

### **Undervisningsmateriale frembragt med henblik på almen anvendelse**

**Pkt. 8.** Undervisningsmateriale, der er frembragt af en underviser med henblik på brug, der rækker videre end brug i vedkommendes egen undervisning, kan genbruges af AAU's andre ansatte i det omfang, det er nødvendigt for AAU's sædvanlige undervisningsvirksomhed. Som eksempler kan nævnes eksamensopgaver, rettevejledninger, kursusforløb o. lign., som frembringes med henblik på afvikling under medvirken af skiftende undervisere.

**Pkt. 9.** For så vidt angår undervisningsmateriale omfattet af pkt. 8 har AAU, jf. sædvanlig virksomhed, brugsret til materialet. Brugsretten indebærer, at underviserne kan genbruge og viderebearbejde hinandens undervisningsmateriale som led i undervisning ved AAU.

### **Undervisningsmateriale, der indeholder lyd- og/eller billedoptagelser**

**Pkt. 10.** Hvis AAU ønsker at optage en undervisningssituation, skal studieledelsen anmode om underviserens accept af optagelse og deling og/eller offentliggørelse af undervisningssituationen. Studieledelsens indhentelse af underviserens accept skal så vidt muligt ske i god tid inden de pågældende lektioner. Det skal i hvert enkelt tilfælde aftales mellem de enkelte undervisere og studieledelsen, hvilke lektioner der skal optages.

**Pkt. 11.** I undervisningsmateriale, hvor der indgår lyd- og/eller billedoptagelser af undervisere, har underviseren krav på at få optagelserne til gennemsyn, inden de indgår i undervisningen. Desuden kan underviserne til enhver tid kræve optagelserne fjernet fra undervisningsmaterialet.

**Pkt. 12.** Optagelsernes art skal desuden aftales mellem de enkelte undervisere og studieledelsen i hvert enkelt tilfælde. Det skal ved indgåelse af aftalerne aftales, om det skal være lyd- og/eller billedoptagelser, og hvilken form eventuelle billedoptagelser skal have, herunder om PowerPoint-slides eller andet undervisningsmateriale skal fremgå af optagelsen. Det skal derudover aftales, om optagelserne skal udsendes samtidig med undervisningen og/eller oplagres med henblik på senere offentliggørelse. Endelig skal det aftales, hvordan optagelserne skal offentliggøres, f.eks. via internettet, lokale intranet eller på andre måder. Hvis offentliggørelsen skal ske via lokale intranet, skal det aftales, hvem der skal have adgang til optagelserne.

**Pkt. 13.** AAU kan bruge lyd- og/eller billedoptagelser af undervisningssituationer optaget af AAU inden for rammerne af de konkrete aftaler indgået med underviserne jf. pkt. 10-12. Underviserne kan til enhver tid trække deres accept tilbage.

### **Kommerciel brug af undervisningsmateriale**

**Pkt. 14.** Kommerciel brug af undervisningsmateriale kan kun ske efter aftale med de enkelte undervisere.

## **OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK**

Politikken er udarbejdet af Rektorsekretariatet og Kontraktenheden.

Politikken er godkendt af direktionen den 20. juni 2022 efter høring af Hovedsamarbejdsudvalget, akademiske råd og fakulteternes samarbejdsudvalg.

Politikken revideres to år efter direktionens godkendelse. Herefter revideres politikken ved behov.

## **KONTAKT / ANSVAR**

Rektorsekretariatet ([rektorsekretariatet@adm.aau.dk](mailto:rektorsekretariatet@adm.aau.dk))

Kontraktenheden ([kontrakt@adm.aau.dk](mailto:kontrakt@adm.aau.dk))

Eventuelle henvendelser vedr. politikken bedes fremsendt til både Rektorsekretariatet og Kontraktenheden, hvorefter henvendelsen vil blive fordelt på baggrund af henvendelsens konkrete indhold.

## Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen

- Status på realisering af stillingsplan
- Orientering om kommende budgetproces
- Optag 2022, både ordinære uddannelser og EVU.
- Institutlederstilling i opslag med ansøgningsfrist d. 4. september.  
Ansættelsesudvalget består af: Rasmus Antoft (formand), Michael Baggesen Klitgaard, Otto Simonsen, Maria Appel Nissen, Bo Møller Lange, Lars Skov Henriksen, Mia Arp Fallov, Jan Thomsen (ekstern konsulent), Dianna Nyborg Leervad Korshøj (studerende) og Anders Asdal Andersen (HR-afd.).  
Stillingen forventes besat pr. 1. december 2022.
- Status på etablering af udbud af Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring
- Institutseminar er udskudt til foråret
- Nyt fra FA



# Status for optag 2022

Version 23. august 2022





# Optag: Tilbudt studieplads

Endelige optagelsestal opgøres 1. oktober

## Bachelor i sociologi

År	Optaget	Bekræftet plads*
2020	186	160
2021	159	131
2022	167	132

## Professionsbachelor Socialrådgiver

År	Optaget	Bekræftet plads*
2020	240	221
2021	251	218
2022	246	195



# Status for optag - kandidatuddannelser

## KSA, AAL

År	Antal*
18/19	60
19/20	53
20/21	51
21/22	48

## KSA, KBH

År	Antal*
18/19	106
19/20	94
20/21	81
21/22	99

## Kriminologi

År	Antal*
18/19	46
19/20	49
20/21	35
21/22	38



# Status for optag – kandidatuddannelser

## *-fortsat*

### Sociologi.

År	Antal*
18/19	41
19/20	47
20/21	49
21/22	47

### Advances

År	Antal*
18/19	16
19/20	18
20/21	25
21/22	31





# Masteruddannelse - MBU

År*	Antal
18/19	26
19/20	29
20/21	28
21/22	22**





**Punkt 8: Evt.**