

Institutråd - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde
(Institutrådsmøde)

23-11-2022 08:45 - 10:45

Kroghstræde 7, lokale 72

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Drøftelse af institutstrategi.....	2
Punkt 4: Nyt fra Institutledelsen.....	3
Punkt 5: Orientering om forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved SSH.....	4
Punkt 6: Evt.....	5

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 [Navn 2]
Telefon: 28305774
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 14-11-2022

Referat af møde i Institutrådet på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde den 7. september 2022

Deltagere: Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll, Otto Simonsen, Mia Arp Fallov, Janne Seeman, Anja Jørgensen, Johanne Kær Berg og Bo Møller Lange

Afbud: Morten Kyed, Melissa Rolle Bech Madsen og Dianna Korshøj

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen (referent)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt

Ad 2. Godkendelse af referat

Referatet fra d. 2. juni godkendt.

Ad 3. Status på Institutstrategi

Ledelsen informerede om, at der er en række forskellige strategiprocesser i gang på nuværende tidspunkt.

Institutstrategien er utilsigtet blevet en længerevarende proces.

Målaftalen 2022 har overhalet strategiprocessen. SSH-projektet har også taget tid, men har også givet lejlighed til at koordinere.

Forskningsudvalget har drøftet institutdelen af strategien. Forskningsgrupperne har lavet deres egne strategier. Forskningsudvalget skal på internat d. 13.-14. september. Strategien er et væsentligt punkt, som skal færdiggøres der.

Også ift. uddannelsesområdet er vi inde i slutspurten. Seneste udkast er til høring i Studierådet med frist d. 10. september. Tematikkerne er de samme, som tidligere har været drøftet i forskellige fora, men har fået en lidt mere overordnet karakter i beskrivelsen i strategien.

Institutrådet har også en rolle for strategiprocessen. Institutrådet får lejlighed til at kommentere strategien skriftligt, inden den offentliggøres.



Ad 4. Status på målaftale 2022

Målaftale 2022 handler om realisering af prioriterede områder af Viden for Verden II. På aktivitetssiden handler det meste om at eksekvere på en række områder, vi under alle omstændigheder har fokus på og har tænkt os at handle på. Målaftalen består desuden af en række punkter, hvor Direktionen skulle komme med en række udspil. Det afventer vi fortsat på en række områder. Målaftalen har et sammenpresset tidsforløb.

Vi har indskrevet en række aktiviteter i Målaftale 2022, som vi under alle omstændigheder gerne vil have gjort noget ved. Fx udbydes Social Data Science både på Sociologi og Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde allerede fra 2023.

Ad 5. Drøftelse af Målaftale 2023

Målaftale 2023 indeholder formentlig færre punkter, hvoraf nogle er en fortsættelse/videreførelse fra 2022. Direktionen fastlægger d. 7. september 2022 punkterne for 2023.

Vinduet for drøftelse er relativt kort. Vi arbejder med at lægge vores egne ambitioner og aktiviteter ind i Målaftalen for 2023. Den igangværende strategiproces leverer konkrete input til processen. Processen afsluttes synkront med budgetprocessen d. 17. november.

Der gennemføres en skriftlig høring og et medarbejdermøde ultimo september.

Ad 6. Orientering om AAU's politik for brug af undervisningsmateriale

Der er lavet en politik for brug af undervisningsmateriale. Politikken har været i høring. Der har været stor interesse for politikken udformning. Nye undervisningsformater har aktualiseret denne politik. Der er fx usikkerhed om, hvem der ejer det undervisningsmateriale, som udformes. Et hovedpunkt er, at VIP skal give samtykke for andres brug af undervisningsmateriale.

Politikken skal nu implementeres i organisationen.

Institutrådet tager informationen til efterretning, men efterlyser, at der kommer en gerne kortfattet udmelding fra ledelsen, som kan forstås af medarbejderne. Der er også en række tekniske implikationer og udfordringer, som er behov for støtte til.

Der inviteres og informeres på medarbejdermøde ultimo september.

Ad 7. Nyt fra Institutledelsen

Status på realisering af stillingsplan

To lektorater i socialt arbejde i København er netop besat af henholdsvis Tanja Dahl og Anne-Kirstine Mølholt. Et post doc ligeledes i København er besat af Helle Bendix Kleif.

Lektoratet i Sociologi er tiltrådt af Rolf Lyneborg Lund. Stine Faber er overflyttet fra Institut for Politik og Samfund. Post doc, Anne Hovgaard Jørgensen, flytter med.

Christian Li Kristensen ansat i 1-årigt adjunktur i socialt arbejde.

En projekt ph.d. i samarbejde med Real Dania er under bedømmelse.

Institutlederstillingen har haft deadline for ansøgning.



I stillingsplan 2002 er der fortsat seks stillinger, som endnu ikke i proces/besat. Fx ligger to lektorater i socialt arbejde fortsat i stillingsplanen. Ønsket er, at de går videre i 2023. Etableringen i Hjørring giver et ressourcebehov, som skal yderligere afklares. Hjørring forventes at koste 6-7 mio. kr. i årlig drift.

Professorater bliver stadig opslået som tematisk åbne/slået bredt op.

Vores D-VIP-budget er fortsat højt på trods af en halvering de seneste 4-5 år.

Institutseminaret er udskudt til foråret.

Kommende budgetproces

Vi har indmeldt forventninger til bl.a. ph.d.-grader, STÅ-produktion. Der sker meget i budgetprocessen ultimo oktober.

Optag 2022

Instituttet er, ikke mindst sammenlignet med andre, kommet fornuftigt ud af optag 2022 med en samlet nedgang på ca. 3 %. Gennemsnitskarakteren i kvote 1 er faldet. Vi har flere, som er optaget på lavere prioriterede uddannelser. Dette kan give en vis frygt for øget frafald.

Kandidatuddannelserne er dimensionerede og fyldt op. KSA i København er landet på tidligere års niveau.

MBU-optaget er på lidt over 20. Alle de af Socialstyrelsen betalte pladser er besat. Der er ingen selvbetalere.

På KL-konferencen deltager Janne Seeman og Mie Engen ift. synliggørelse af uddannelsen.

Institut for Politik og Samfund er hårdere ramt på optaget og det er endnu uafklaret, om det får betydning for Fællesadministrationen. På længere sigt kan det blive et problem, hvis faldet i optag er permanent.

Det er bemærkelsesværdigt, at ENG og TEK gik endnu mere tilbage end SSH. AAU har en udfordring fremadrettet. Prognoser for fremtidigt optag er usikre. Demografien har selvfølgelig en betydning. Der bliver færre unge udenfor Københavnsområdet.

På studieledermødet blev der talt om, at der er godkendt flere 7-9 uddannelser, som konkurrerer med vores. En bedre forbindelse til gymnasieeleverne overvejes. Også en koordineret indsats overvejes.

Et udspil fra Socialdemokratiet om et-årige kandidatuddannelser vil naturligvis få betydning, hvis det realiseres.

Så længe konjunkturerne er gode, vil flere vælge arbejde i længere sabbatperioder frem for at gå i gang med en uddannelse.

Socialgiveruddannelse i Hjørring

Etablering af udbud i Hjørring er i god gænge. Uddannelsen er langt i planlægningen. Samarbejdet med UCN i Hjørring fungerer godt. CAS promoverer et forslag om, at vi indgår i et fælles campus med UCN's studerende.

Prækvalifikationen indgives medio september. Svar forventes medio november. Derefter er der ikke ret lang tid til sommeren 2023, hvor uddannelsen skal starte.

Medarbejderne vil blive løbende orienteret.

Dekanen er dialog med borgmesteren i Hjørring vedrørende promovning af uddannelsen i Hjørring.

Nyt fra FA

Tre medarbejdere fratrådte inden sommerferien herunder to, som servicerede Historie. Disse stillinger er besat. En studienævnsekretær på KSA er fratrådt. Opgaveløsningen dækkes internt. Det giver anledning til at drøfte vores sårbarhed. Historie blev hårdt ramt.

Vi har fået to nye kommunikationsmedarbejdere Charlotte Sørensen (forskningsformidling) og Zenia Dietz (studiekommunikation). Behovet er stort, men skal naturligvis tilpasses ift. at der er tale om hhv. en 37- og en 30-timers stilling.



Studiestarten er forløbet planmæssigt.

VIP-medarbejderne gør opmærksom på, at de oplever, at TAP er belastet arbejdsmæssigt. Det bekymrer, hvis mange er overbelastet. Samtidig skal HK'ere oplære AC'ere, når de erstatter HK'ere.

Ledelsen vurderer, at kvalitetssikringssystemet er med til, at kompetencekravene udvikler sig. Stillinger, der tidligere var besat med HK'ere, opslås bredt. Erfaringen er, at der ofte ansættes AC'ere i den type stillinger. Vi går efter at finde den bedst kvalificerede ansøgere. Der er en oplevet opdeling i HK og AC. Vi skal tilbage til at være en fælles TAP-gruppe.

Personaleomsætningen var i 2021 ca. 10 %. Pt. er vi ikke der endnu.

VIP-gruppen oplever ikke, at servicen er lav eller for nedadgående. Det vigtige er, at der er respekt for hinandens arbejde og arbejdsområde på tværs af faggrupper.

VIP og TAP har et fælles arbejdsmiljø. Vi er afhængige af hinanden. Institutledelsen drøfter løbende udfordringer på området.

I APV-handlingsplaner for de to institutters og Fællesadministrationens indgår samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP.

Ad 8. Evt.

Ikke noget til evt.

Punkt 3: Drøftelse af institutstrategi

Instituttets samlede strategi består af en forsknings- og en uddannelsesdel. Forskningsdelen er udarbejdet i dialog i regi af Forskningsudvalget. Uddannelsesdelen har været til høring på uddannelserne og drøftet i Studierådet. Når institutstrategien har været drøftet i Institutrådet, udsendes den til instituttets VIP-medarbejdere og Fællesadministrationen.

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet drøfter institutstrategien.



AALBORG UNIVERSITET

STRATEGI 2022-2026

INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE

INSTITUTTETS VISION

Instituttets vision er at bidrage til vidensgrundlaget for et godt samfund og et godt liv. Det gælder både om at undersøge ideelle forestillinger om disse, at kortlægge menneskers stræben efter at opnå det gode liv og det gode samfund, at identificere og dokumentere sociale tilstande hvor de ikke realiseres samt identificere mulige handlinger, der kan skabe forudsætninger for et godt liv og et godt samfund.

Et godt samfund er kendetegnet ved demokrati, velfærd, retfærdighed, inklusion og omsorg. Et godt samfund har en lav grad af ulighed og konflikt og en høj grad af ligestilling. Et godt samfund har en høj grad af deltagelse, et stærkt civilsamfund og stærke offentlige institutioner.

Et godt samfund er inkluderende, rummeligt og omsorgsfuldt.

Et godt liv er kendetegnet af både frihed og anerkendelse, gensidigt forpligtende og meningsfulde relationer samt mulighed for og ressourcer til at udtrykke sig, at deltage og at blomstre på sine egne betingelser og sin egen måde.

Således bidrager vi til FN's verdensmål:

Sundhed og trivsel (3), Kvalitetsuddannelse (4), Ligestilling mellem kønnene (5), Anstændige jobs og økonomisk vækst (8), Mindre ulighed (10), Bæredygtige byer og lokalsamfund (11), Fred, retfærdighed og stærke institutioner (16) og Partnerskaber for handling (17) – samt til en udvidelse af disse med orientering mod demokrati, frihedsrettigheder og solidaritet.

Instituttet bidrager til at realisere denne overordnede vision gennem forskning og forskningssamarbejde, undervisning og forskningsformidling.

Vi arbejder problembaseret, men ikke kun ved at vi forsøger at finde måder, som kendte problemer kan håndteres bedre på. Vi bidrager på en mere grundlæggende måde med problemidentificerende forskning. Vores bidrag til vidensgrundlaget for det gode liv og det gode samfund skabes gennem en tæt kobling mellem grundforskning og praksisnær forskning; mellem empirisk og teoretisk forskning.

Vores forskning retter sig i høj grad mod at forstå og forklare sociale problemer samt pege på løsningsstrategier i samfundet og i menneskers liv. Det indebærer også forskning i de politiske, organisatoriske og praktiske forudsætninger for at forstå og løse problemer på individ- organisations- og samfundsniveau. Tillige indebærer det forskning, der identificerer tilstande af håb, blomstring og frisættelse.

Vores studerende arbejder problembaseret med projekter, der ofte foregår i forskelligt samarbejde med det omgivende samfund. Vores uddannede bachelorer eller kandidater befinder sig i nøglepositioner i den offentlige og private sektor, eller i civilsamfundets organisationer. Vore dimittender bidrager dermed til at realisere vores vision. Vores mål er, at de skal kunne arbejde selvstændigt og vidensbaseret, med en høj faglighed og kritisk sans rettet mod at realisere vores mål om det gode samfund og det gode liv.

Vores administrativt ansatte (TAP) bidrager med administrative ydelser af høj kvalitet, der understøtter instituttets uddannelses- og forskningsaktiviteter. Målet er at levere ydelser til ledelse, forskere/undervisere, studerende samt eksterne samarbejdspartnere - med venlighed,

forståelse, klart sprog, samt hurtig og relevant respons. Vi bidrager også til kvalitet i digitaliseringen ved at skabe brugervenlige mødeflader.

FORSKNINGSSTRATEGI

Forskningen på instituttet er organiseret i 10 forskningsgrupper:

- CASTOR - Sociologisk og kriminologisk forskning om social differentiering og social kontrol
- CISKO - Forskning i socialfaglig praksis med udsatte børn, unge og familier
- CIW - Center for Inklusion og Velfærd
- COMA - Center for Organisation, Ledelse og Administration
- Praksisforskning og brugerperspektiver
- SAGA - Sociologisk Analyse - Grund- og Anvendt Forskning
- SCOPAS - Formning af viden, begreber, praksis og forandringer i socialt arbejde
- SocMap - Forskningsgruppen i demografi, socialgeografi og sundhed
- SOSA - Socialt arbejde på psykiatri og handicapområdet
- WISER - Welfare, Inclusion, Social Work and Employment Relations

Forskningsmæssig diversitet er afgørende for instituttet. Vi skal kunne rumme både de små og spirende og de større og etablerede forskningsgrupper. Mangfoldighed, kollektiv vidensudvikling og generøs vidensdeling er vores styrke. Dette medvirker til, at den viden, vi producerer på instituttet, er nytænkende, kreativ og af høj kvalitet. Institut for Sociologi og Socialt Arbejde vil derfor fortsat understøtte, at forskerne forfølger deres interessefelter og give plads til innovativ tænkning både i og på tværs af forskningsgrupperne.

Instituttet huser Danmarks eneste universitetsfaglige miljø i socialt arbejde, og dette miljø er tillige Europas største. I Danmark er vi også de eneste, der har et kriminologimiljø koblet til en uddannelse i faget. Vores sociologimiljø har en særlig profil i Danmark, idet forskningen har en stærk orientering mod det omgivende samfund og samtidig et solidt teoretisk fundament.

Vi udmærker os ved at integrere sociologiske analyser af dynamikker på samfundsmæssigt, institutionelt og individuelt niveau med styrkepositioner på særligt fem områder:

SOCIAL SAMMENHÆNGSKRAFT, CIVILSAMFUND OG FÆLLESSKABER

En stor del af instituttets forskning tager udgangspunkt i sociologiens mest grundlæggende spørgsmål om, hvad der former fællesskaber, og hvad der udfordrer dem og er orienteret mod betydningen af lokale fællesskaber, naboskaber, venskaber og familierelationer, men også arbejdsliv og organisationskulturer. Demografiske forandringer spiller en afgørende rolle i mange af disse studier.

Vi arbejder med civilsamfundet, ofte samlet under begreber som netværk, tillid og sammenhængskraft. Instituttets forskning på dette område handler både om frivillige organisationer, deltagelse, stedtilknytning, bosætningsmønstre og om konsekvenser af urbanisering. Vi har en lang tradition for studier af menneskers hverdagsliv og af værdier og normer for adfærd samt kulturer og subkulturer. Vi har i flere nyere studier fået et større fokus

på følelsesmæssige forhold. Forskningen omkring social sammenhængskraft, civilsamfund og fællesskaber har skabt samarbejde mellem forskellige forskningsgrupper, og bidraget til såvel nationale som internationale netværk, ligesom den har været afgørende for udviklingen af forskellige innovative metoder.

ULIGHED

Store dele af instituttets forskning beskæftiger sig med ulighed og magtforhold. Vi studerer en række forskellige former for uligheder, som klasser, uddannelse, etnicitet, medborgerstatus, alder, køn, seksualitet, afstand, stedtilknytning m.v., samt hvorledes disse sammenflettes og påvirker hinanden. Vi frembringer viden om processer, der skaber, forstærker eller modvirker ulighedsforhold. Vi interesserer os også for konsekvenserne af ulighed, for eksempel i form af fattigdom, ulighed i sundhed og livsstil, men også i form af identitets- og subkultur dannelser. Forskningen i ulighed omhandler både danske forhold og europæiske forhold og ses også i lyset af globale forhold, som f.eks. kriser, krige og flygtningestrømme.

UDSATTE GRUPPER

Instituttet har en historisk styrkeposition, når det drejer sig om forskning i social udsathed i bred forstand. Forskningen har fokus på viden om de samfundsmæssige forandringer, sociale forhold, politikker, styringsmekanismer og professionelle sammenhænge, som genererer og bidrager til at mindske udsathed.

Instituttet har også specialiseret viden om udsatte og/eller marginaliserede grupper og deres liv, samt indgående viden om professionelle indsatser, der retter sig mod at afhjælpe udsathed. Det betyder, at vores forskning også har bibragt viden om mulige problemer og løsninger i måden, hvorpå samfundet er organiseret og den viden, der ligger til grund for, hvordan vi forstår, analyserer og forholder os til sociale problemer hhv. grupper og mennesker i udsatte positioner. Det gælder, uanset om det drejer sig om udsatte børn, unge og voksne eller grupper i udsatte situationer og positioner, f.eks. familier eller formelle og uformelle netværk.

Til dette hører også viden om politikker, sociale indsatser/socialt arbejde samt specialiseret viden om f.eks. omsorgssvigt, mistro, arbejdsløshed, handicap, psykisk og fysisk sygdom, afhængighed, kriminalitet etc. samt menneskers behov for omsorg, sociale relationer, deltagelse og indflydelse (empowerment), sundhed, trivsel og velfærd.

OFFENTLIGE MYNDIGHEDER OG ORGANISATIONER SAMT BORGERNES MØDER MED DISSE

Instituttet har fokus på en række selvstændige velfærdsforanstaltninger som sociale institutioner, beskæftigelsesindsatser, sundhedsvæsen, kriminalforsorg, domstole, frivillige organisationer m.v. Det indebærer analyser på individ- organisations- og samfundsniveau.

Vi retter den forskningsmæssige opmærksomhed mod politisk/administrative niveaus implementering af styrings- og ledelsesmæssige tiltag; udførende niveaus interne og eksterne samspil samt disse dynamikkens implikationer for borgere i udsatte positioner. De aktuelle samfundsforandringer øger opmærksomheden mod mere sammenhængende opgaveløsninger, mere brugerindflydelse/brugerdeltagelse, og hvordan velfærdstiltag giver værdi for den enkelte borger. Vi leverer forskningsbaseret vidensgrundlag til at forstå og forklare samfundsudfordringer og deres mulige løsninger.

INNOVATIVE METODER OG TEORIUDVIKLING

Vi trækker på et bredt metodisk arsenal af traditionelle kvantitative og kvalitative metoder. Her vil vi særligt fremhæve et stærkt miljø for registerforskning og for etnografisk forskning samt innovationer inden for mixed methods, mapping, netværksanalyser og social data science. Vi har desuden udviklet metoder til dialogisk vidensproduktion og vidensmobilisering inden for det sociale arbejdes område.

Blandt de metodiske innovationer kan fremhæves arbejdet med geografiske data og data scrapet fra internettet (herunder fra dark web). Vi anvender og udvikler metoder til at opnå alternative og dybere indsigt i de praktiske og ofte upåagtede aspekter af sociale forhold og mekanismer, der bidrager til f.eks. social sammenhængskraft, social ulighed og udsathed. Her kan vores forskning bidrage til at pege på samfundsrelevante veje til forandring af organisationer, professionelle praksisser og/eller menneskers liv og velfærd. Dette involverer anvendelse og innovation af metoder, som muliggør et tæt samarbejde, dialog, interaktion med aktører i praksis.

At arbejde med de ovenfor nævnte områder fordrer en kreativ anvendelse af teorier eller kombinationer af teorier. Denne tilgang trækker på og skaber instituttets særlige tværvidenskabelighed. I analyserne anvender vi en bred vifte af teoretiske perspektiver, og vi bidrager i høj grad også til teoretisk udvikling. Vi arbejder i dybden med både klassisk og moderne sociologisk teori, og vi leverer selvstændige teoriudviklinger.

SAMLET OM STYRKEPOSITIONER

Med vore styrkepositioner har og vil vi fortsat have samfundsmæssig gennemslagskraft og levere vigtige bidrag til at realisere flere af FN's verdensmål - især om reduceret ulighed, reduktion af fattigdom, bæredygtige byer og lokalsamfund, anstændige jobs, stærke institutioner samt fred og retfærdighed.

Vi har videre et unikt fundament for fremadrettet at analysere den grønne omstilling og klimaændringernes konsekvenser ud fra perspektiver om fællesskaber og uligheder. Desuden har vi et solidt fundament for at arbejde videre med nye, computerbaserede metoder.

Disse styrkepositioner er derfor vigtige for os at fastholde fremover.

BIDRAG TIL SSH-SIGNATURPROJEKTER OG AAU-MISSIONER

Som institut forholder vi os aktivt til de overordnede strategiske temaer på Aalborg Universitet med afsæt i instituttets forskningsprofil. Instituttets faglige styrkepositioner og fastholdelse af disse er et uundværligt bidrag i realiseringen af strategien, herunder tværvidenskabelige forskningsprojekter og samarbejder på SSH og AAU. Instituttets faglige styrkepositioner bidrager til at sikre, at samfundsudfordringer kan løses på et socialt bæredygtigt grundlag, der fremmer det gode samfund og liv.

BÆREDYGTIGHED

Instituttet bidrager med vigtig social og sociologisk forskning og viden som basis for den grønne omstilling. På dette område er der store potentialer, som vi ønsker at udvikle. Vores fokus vil være bidrag som sikrer, at den grønne omstilling sker og reelt virker på grundlag af viden om sociale forhold og med hensyntagen til social bæredygtighed, som bygger på aktørers engagement, fællesskaber og virkelyst.

Instituttets forskningsgrupper har gode forudsætninger for at generere forskning om de sociale og menneskelige dimensioner i at fremme bæredygtighed i henhold til FN's verdensmål. Med vores viden om adfærd, social interaktion, værdier, kulturer og strukturer besidder vi unikke indsigter i både det, der fremmer forandring og det, som hæmmer det.

Den grønne omstilling og fremme af bæredygtighed vil berøre samfund og menneskers livsvilkår og velfærd forskelligt. En udfordring er, hvordan man skaber grøn omstilling på tværs af territorielle, økonomiske, sociale og kulturelle forskelle og med afsæt i stærke og demokratiske samarbejder mellem samfundets institutioner og civilsamfund. Vores forskning kan bidrage med viden om og muligheder for at løse disse udfordringer (Verdensmål 2, 3, 11, 16, 17)

KUNSTIG INTELLIGENS OG DIGITALE DATA

Digitalisering er først og fremmest et socialt fænomen og digitaliseringens muligheder, konsekvenser og udfordringer er derfor også et genstandsfelt for dele af instituttets forskning. Digitalisering er ikke et mål i sig selv, men et af flere midler, der kan bidrage til at realisere vores vision om demokratisk deltagelse i et åbent samfund. Men digitalisering kan også medføre forstærkede uligheder og nye marginaliseringsformer.

Digitale metoder er centrale som forskningsmetoder for instituttet. Det er derfor vigtigt at være drivkraft i udviklingen af computerbaserede metoder, forstået både som kunstig intelligens, machine learning og deep learning. Instituttet har et voksende miljø på tværs af forskningsgrupper, som vi ønsker at udvikle i strategiperioden til et ledende forsknings- og undervisningsmiljø. Computerbaserede metoder er en programmeringstung analysestrategi. Derfor er en del af strategien på dette felt er rettet mod metodeudvikling på tværs af traditionelle metodeskel, der samtidig repræsenterer en frugtbar dialog mellem forskellige traditioner så som datascience, samfundsvidenskab og humaniora (jf. FN's Verdensmål 5, 10, 16).

BØRN OG UNGE

Instituttets forskning omhandler i mange tilfælde børn og unge, hvorfor der er store potentialer for at udvikle forskning på dette område. Dette skyldes bl.a., at instituttet - på tværs af vores forskningsmiljøer - har en stærk tradition for forskning om børn og unge, som også er afgørende for forskningsbaseret undervisning. Det gælder især på uddannelser i socialt arbejde, men også på uddannelserne i sociologi og kriminologi. Derfor spiller instituttet en afgørende rolle i forhold til forskning inden for dette område. Det foregår som et SSH-signaturprojekt, på tværs af institutter og fakulteter på AAU og i samarbejde med eksterne aktører og i en fortsat videreførelse af instituttets allerede veletablerede forskning på området.

Børn og unges liv, position og muligheder i samfundet er afgørende for det gode samfund og det gode liv. Børn og unges velfærd, deltagelsesmuligheder, kultur, sundhed og trivsel er

afgørende for det enkelte barn/unge og for, hvordan samfundet aktuelt og på sigt udvikler sig. Et godt samfund er i stand til at forandre ulighedsskabende forhold i børn og unges liv, så alle børn og unge har lige muligheder for et godt liv. Dette indebærer at forstå, støtte, udvikle og innovere relevante løsninger for udsatte børn og unge med særlige behov. Institutets forskning står stærkt i forhold til at bidrage med viden om strukturelle, organisatoriske, professionelle, miljømæssige, sociale, relationelle og menneskelige udfordringer og muligheder for at forbedre børn og unges livsvilkår (jf. FN's Verdensmål 2, 3, 10, 16, 17)

FORSKNINGSKVALITET

Kvalitetsmålene fra forrige strategiperiode (2016-21) vedrørende publikationer, hjemtag af eksterne midler, netværk og talentpleje videreføres og udvikles i den kommende periode.

PUBLICERING

Målsætningen for 2022-2026 er at have en høj andel publikationer med høj videnskabelig kvalitet og gennemslagskraft samt samfundsmæssig relevans. Her vil vi bygge videre på det grundlag, der er blevet dokumenteret i forskningsevalueringen og videreført i årene efter - med en stadig højere andel internationale publikationer og en stadig højere andel publikationer i højt rangerede tidsskrifter.

Forskningsgrupperne er den naturlige ramme for udvikling af god publiceringspraksis. De udvikler ideer i fællesskab, giver sparring både på indhold og publiceringsstrategi og drøfter feedback fra bedømmere således, at kvalitet og muligheder for publicering øges. Institutet yder altid støtte til sprogrevision af internationale artikler.

HJEMTAG AF EKSTERNE MIDLER

Institutet har i perioden 2016-2021 fordoblet hjemtaget af eksterne forskningsmidler. I 2022-2026 er målsætningen at konsolidere hjemtaget af eksterne forskningsmidler og øge hjemtaget af prestigefyldte bevillinger. Efterhånden som ekstern finansiering af forskningen udgør en større andel af instituttets forskningsmidler, er ambitionen at udvide porteføljen af bevillingsgivere, samt at flere af vores forskere søger eksterne forskningsmidler til deres projekter.

For at kunne imødekomme forskernes behov for understøttelse er sekretariatsbetjeningen udvidet. Siden etableringen af Fællesadministrationen for Institut for Sociologi og Socialt arbejde og Institut for Politik og Samfund i 2019 er forskningsunderstøttelsen blevet styrket - både hvad angår ansøgnings- og driftsprocessen.

Kapacitetsudvidelsen indebærer, at forskere kan få en koordineret understøttelse fra projektidé til den endelige afrapportering af et eksternt finansieret projekt. Det gælder budgetlægning, økonomistyring, projektledelse og kommunikation af forskningsresultater. Konkret vil vi i strategiperiode udvikle vores understøttelse især af større internationale ansøgninger, f.eks. under Horizon Europe.

I forbindelse med ansøgningsfristen til Forskningsrådene i efteråret 2021 blev der etableret en obligatorisk peer review- ordning, hvor potentielle ansøgere fik sparring på deres

projektudkast af kolleger fra andre samfundsvidenskabelige institutter. Denne ordning vil blive videreført på SSH-fakultetet i den kommende strategiperiode.

Peer review vil i løbet af strategiperioden blive indført på andre projektansøgninger på institutniveau. Instituttet forventer samtidigt, at alle forskningsgrupper arbejder målrettet med andre former for kvalitetssikring af deres eksterne ansøgninger, især vidensdeling af erfaringer i forhold til ansøgninger og hjemtag af eksterne midler. Vi ønsker at fastholde og udvikle en kultur for faglig sparring, hvor der er åbenhed om at dele erfaringer både angående bevillinger og afslag. Ansøgningsarbejde er tidskrævende, og uanset hvor godt man lykkes med at kvalitetssikre ansøgninger, vil der altid være væsentlig flere afslag end tilsagn. Et systematisk og åbent samarbejde om ansøgninger er også positivt i sig selv, da det kan afstedkomme forskningssamarbejde i forskernes basisforskningstid. Dette kan resultere både i forskningspublikationer (som styrker den enkeltes cv) og i faglig udvikling, som kan forbedre ansøgningsmulighederne fremadrettet.

NETVÆRK

Nationale og internationale samarbejdspartnere er væsentlige i forhold til at udvikle og kvalitetssikre instituttets forskning. Det forventes derfor, at forskningsmiljøerne deltager i og er initiativtagere til nationale og internationale netværk, konferencer og andre former for samarbejde inden for deres respektive forskningsområder.

Det forventes også, at instituttets medarbejdere bidrager aktivt til det interne samarbejde i tråd med AAU's Viden for Verden-strategi og SSH-fakultetets initiativer for at skabe synergi mellem institutter.

Som led i at synliggøre instituttet internationalt og opnå et mere internationalt forskningsmiljø vil vi i strategiperioden i højere grad gøre brug af internationale gæsteforskere. Det er instituttets strategi at knytte kontakten på et tidspunkt i karrieren, hvor man kan forvente, at relationen giver størst mulig værdi for begge parter.

Instituttet forventer også, at forskningsmiljøerne samarbejder med praksis og centrale aktører såsom ministerier, regioner og kommuner, sådan at vores forskning også fremadrettet har en stor praktisk relevans.

TALENTPLEJE

Fakultetets talentprogram er vigtigt for kompetenceudvikling af yngre forskere. Det er dog tale om et begrænset program, som optager 10 kandidater om året. Instituttet vil derfor også prioritere egne ressourcer til understøttelse yngre forskere. Især vil ophold ved udenlandske universiteter som en del af et postdoc- eller adjunktforløb blive prioriteret, både ved at forskningsledere indskrives udenlandsophold for postdocs i eksterne projektansøgninger, og at instituttet afsætter midler til formålet.

Derudover vil der blive iværksat tiltag for at højne postdocs og adjunkters muligheder til at opnå faste stillinger. Her er undervisningsstyring afgørende, således at den forskningstid, der ligger i stillingen, ikke bliver sat under pres af uddannelsernes undervisningsbehov. Endvidere skal der på ansættelsestidspunktet laves forsknings- og publiceringsplaner. Der afsættes i tillæg Seed-money til adjunkter uden egne eksterne projekter. Endelig vil adjunkter og post.doc's tilbydes arrangementer vedrørende ansøgninger, netværksopbygning og

publicering. Dette kommer som et supplement til den aktivitet, der sker i forskningsgrupperne, som stadig vil være den vigtigste arena for talentpleje på instituttet.

For at understøtte forskningen generelt og de unge forskere især vil vi fortsat tilbyde forskningslederkurser og tilsvarende kurser, som er berettiget til tilskud gennem Kompetencefonden. Desuden opfordrer vi alle forskere til at orientere sig i det interne tilbud på AAU, hvor en bred vifte af kurser udbydes til medarbejdere på forskellige niveauer.

FORSKNINGSEVALUERING

Der vil i strategiperioden blive gennemført en ny evaluering af instituttets forskning. Her vil forskningskvalitet/publikationer, forskningsorganisering, netværk, hjemtag af eksterne midler, gennemførelse af ph.d.-forløb og talentpleje indgå som vurderingskriterier.

Evalueringsperioden er i udgangspunktet femårig (2018 – 2022). Evalueringen vil finde sted i 2023/2024 og afsluttes med et besøg af et internationalt ekspertpanel.

UDDANNELSE

Instituttet tilbyder en bachelor- og en kandidatuddannelse i Sociologi, en professionsbacheloruddannelse i Socialrådgivning samt en kandidatuddannelse i Socialt Arbejde og en kandidatuddannelse i Kriminologi. Desuden er instituttet engageret i to internationale samarbejder om internationale kandidatuddannelser indenfor socialt arbejde: Nordic Master's Programme in Social Work and Welfare (NOSWEL) og Advanced Development in Social Work (ADVANCES). Uddannelsesporteføljen omfatter også en Master i Udsatte børn og unge, faglig ledelse (MBU). Uddannelserne udbydes på AAU Campus Aalborg Øst, ligesom Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde og Masteruddannelsen i Udsatte børn og unge, faglig ledelse også udbydes på AAU Campus CPH.

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde har således i dag en unik portefølje af danske og internationale uddannelser inden for socialt arbejde, idet instituttet, som det eneste sted i landet, udbyder professionsbachelor Socialrådgivning på et universitet og er landets eneste udbyder af Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde. Med udbud af Master i Udsatte børn og unge, faglig ledelse omfatter uddannelsesporteføljen således alle akademiske niveauer i socialt arbejde.

Instituttet er også landet eneste udbyder af Kandidatuddannelse i Kriminologi.

I forlængelse af regeringens udspil om udflytning og etablering af uddannelser på nye geografiske lokaliteter er det ambitionen at etablere et udbud af Socialrådgiveruddannelsen i Hjørring med første optag i september 2023.

Gennem uddannelserne bidrager vi med kvalificerede og fagligt stærke kandidater til arbejdsmarkedet, hvor de i nøglepositioner bidrager til at realisere vores vision om at bidrage til et godt samfund og et godt liv. Instituttets uddannelser leverer kandidater til et arbejdsmarked, hvis behov og forventninger kontinuerligt forandrer sig. Det stiller løbende nye krav til uddannelsernes faglige indhold og til kandidaternes kompetencer, og det er fortsat instituttets ambition at imødekomme sådanne krav ved at arbejde grundigt, systematisk og fagligt meningsfuldt med uddannelsernes form, indhold og kvalitet. Udgangspunktet for dette er ambitionen om at levere forskningsbaseret undervisning af højeste kvalitet og dermed den

faglige viden og de faglige kompetencer, som er grundlaget for vores forskning og uddannelser. Det er det bedste udgangspunkt for vores strategiske arbejde med udviklingen af vores uddannelser og således også afgørende i den kommende strategiperiode.

FORSKNINGSBASERET UNDERVISNING

Instituttet tilbyder forskningsbaseret undervisning på alle uddannelser. Forholdet mellem organisering af forskningsgrupper og af uddannelserne er kendetegnet af en matrixorganisering, hvor medlemmer af forskellige forskningsgrupper samarbejder om at tilrettelægge indhold på de enkelte uddannelser og de enkelte semestre.

Også på tværs af uddannelser er der en matrixorganisering, så medarbejdere varetager undervisning på flere uddannelser. Denne organisering bidrager til samarbejde og integration på tværs, samtidig med at vi vurderer, at der er et uudnyttet potentiale for en større grad af samarbejde mellem forskellige forskningsgrupper og undervisningsaktiviteter i form af allokering af medarbejderressourcer på tværs af uddannelser.

I strategiperioden er målet at opnå en endnu stærkere forskningsbaseret undervisning, som samtidig målretter den enkelte medarbejders undervisningsaktiviteter og ressourceanvendelse.

Det er instituttets ambition at styrke de studerendes arbejde med tværfaglige tilgange til deres fag i den kommende strategiperiode, både i forhold til instituttets fagligheder og i forhold til SSH-fakultetets fagligheder. Et øget forskningssamarbejde på tværs af forskningsgrupper, både internt og på tværs af AAU, vil også kunne åbne for nye muligheder for at samarbejde om uddannelsesaktiviteter. Samtidig er det centralt at fastholde og udvikle de grundlæggende faglige kompetencer og forudsætninger for at drive uddannelserne.

PBL

Udgangspunkt for arbejdet på og med tilrettelæggelse af instituttets uddannelser er Aalborgmodellen for den problembaserede læring (PBL). Det er grundlæggende, at denne studieform bygger på autentiske, virkelighedsnære og samfundsrelevante problemstillinger, skærper de studerendes deltagelses- og samarbejdskompetencer og giver dem redskaber til selvstændigt at tilegne sig viden, færdigheder og kompetencer på et højt fagligt niveau. Dette giver de studerende og de kommende bachelorer og kandidater et godt og solidt udgangspunkt for at bidrage til løsningen af samfundsudfordringer. Alle instituttets uddannelser er baseret på studieordninger med læringsmål, der retter sig eksplicit mod at fremme problembaseret læring.

PBL-modellen og -principperne har en tydelig sammenhæng med den såkaldte Studieaktivitetsmodel, og det er ambitionen, at vi aktivt anvender den på alle uddannelser og semestre som udgangspunkt for grundig og systematisk refleksion og tilrettelæggelse af forskellige uddannelsesaktiviteter. Det gælder både undervisere og studerende. Endelig er det ambitionen, at PBL-modellen og studieaktivitetsmodellen bliver gjort tydelig for aftagere af de færdige kandidater (se også afsnittet 'Employability').

FOKUSPUNKTER FOR UDDANNELSERNE I STRATEGIPERIODEN

VERDENSMÅL FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING

Centralt i visionen om at bidrage med forskningsviden for det gode samfund og det gode liv står FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, og orienteringen mod disse mål skal styrkes i den kommende periode. Verdensmålene er allerede forankret i instituttets forskning og uddannelse på flere forskellige måder og med forskellige grader af tyngde og profilering, så denne orientering synes naturlig, også for uddannelserne.

Instituttet tilbyder uddannelser af høj kvalitet (FN's verdensmål 4), hvor undervisningen er forskningsbaseret, og hvor problembaseret læring medvirker til et tæt samarbejde med det omgivende samfund på områder, der alle er væsentlige i forhold til løsning af udfordringer, som er skitseret i FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling.

Tematisk berører indholdet i instituttets uddannelser primært målene om fattigdom (mål 1), sundhed og trivsel (mål 3), kvalitetsuddannelse (mål 4), ligestilling mellem kønnene (mål 5) anstændige jobs og økonomisk vækst (mål 8), ulighed (mål 10), bæredygtige byer og lokalsamfund (mål 11), ansvarligt forbrug og produktion (mål 12), klima (mål 13) samt fred, retfærdighed og stærke institutioner (mål 16). Gennem uddannelsernes faglige fokuspunkter og forskningsgrundlag har kandidaterne således meget gode forudsætninger for at bidrage til at løse væsentlige samfundsudfordringer.

På alle uddannelser er det vores ambition at styrke arbejdet med verdensmålene som en naturlig ramme for f.eks. projektarbejde, hvor de studerende allerede i studietiden bidrager aktivt til at løse udfordringerne. Også gennem deltagelse i AAU's Megaprojekter, der tematisk har udspring i FN's Verdensmål, bliver de studerendes bidrag gjort tydelige. Vi ønsker, at de studerendes bidrag på dette punkt både øges og bliver endnu mere tydelige for omverdenen.

DIGITALISERING

Centralt i den kommende periode er et fokus på digitalisering i samfundet og på digitaliseringens muligheder, konsekvenser og udfordringer. Der er behov for, at kandidater har solide digitale kompetencer; det være sig bruger- og skaberkompetencer samt refleksive kompetencer til at forstå digitaliseringens betydning for samfundet og det givne fagområde.

Alle uddannelser på instituttet er baseret på studieordninger med specificerede digitale læringsmål og dermed læring, der har til formål at give de studerende:

- viden om digitalisering i relation til fagfeltet, dets genstandsfelt og dets rammer
- færdigheder i at analysere digitaliseringsprocessers indflydelse på samfundet og inden for det givne fagområde
- kompetencer til at reflektere kritisk over og vurdere muligheder og risici ved digitalisering

De studerede skal således kunne forholde sig til digitale sammenhænge i relation til deres faglighed og kunne arbejde med kritiske analyser af, hvad digitalisering betyder. Digitale læringsmål skal understøtte kvalitet, variation og fleksibilitet i uddannelserne.

Vi ønsker, at læringsmålene og udviklingen af digitale redskaber skal tage udgangspunkt i og kritisk udvikles på grundlag af forskning samt viden om og metoder til at udvikle og anvende digitale pædagogisk-didaktiske kompetencer.

EMPLOYABILITY

Helt centralt er det, at AAU, og således også Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, uddanner kandidater med solide faglige kompetencer, der er relevante for samfundet. Derfor skal vi kontinuerligt være opmærksomme på ikke blot kvaliteten af uddannelserne, men også på kandidaternes antal og relevans for et arbejdsmarked, der kontinuerligt forandrer sig.

På alle uddannelser arbejdes der systematisk med kandidaternes employability i de enkelte studienævn og på tværs af instituttets uddannelser. Dette fokus starter allerede før optagelse - med et vedvarende fokus på antallet af studiepladser og tydelig formidling af uddannelsernes indhold og sigte samt beskæftigelsesmuligheder for potentielle ansøgere.

Uddannelsernes indhold bliver løbende justeret, så kandidaterne får de rette kompetencer, både i forhold til samfundsmæssigt relevante temaer og til metodiske færdigheder. I uddannelsesforløbene arbejder vi desuden systematisk med at styrke de studerendes egne refleksioner over deres faglighed og kompetencer.

I arbejdet med at sikre kandidaternes indtræden på arbejdsmarkedet, har vi øget fokus på samarbejdet med aftagere og praksis. Det giver sig udtryk dels gennem aftagerpaneler, dels gennem strategisk arbejde med kommunikation på uddannelsesområdet og dels gennem målrettede employability-aktiviteter. Alle uddannelser har på forskellig vis en tæt forbindelse til praksis og det kommende arbejdsmarked i løbet af uddannelsen; det være sig gennem praksisbesøg, praktik, virksomhedssamarbejder i projektarbejder og projektorienteret forløb. Det er ambitionen at styrke sådanne forbindelser i den kommende periode.

Vi inddrager instituttets alumner i arbejdet med at sikre nuværende kandidaters indtræden på arbejdsmarkedet. Det sker dels ved at drage nytte af tidligere dimittenders refleksioner om uddannelsen og deres egne karriereveje og dels som adgang til dele af arbejdsmarkedet, som ikke ved første øjekast er relevante for instituttets kandidater.

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

Det er instituttets ambition at arbejde systematisk med udbuddet af efter- og videreuddannelse i perioden.

Helt centralt i dette arbejde er instituttets styrkeposition på det sociale arbejdes felt, hvilket også afspejles i det eksisterende udbud på området for udsatte børn og unge. Her forventer vi, at der kontinuerligt er behov for og efterspørgsel efter kompetenceløftende aktiviteter. Det er instituttets ambition at afdække mulige behov for kompetenceløftende aktiviteter på det sociologiske og kriminologiske felt. For vi udbyder ikke for nuværende efter- og videreuddannelsesaktiviteter på dette område.

Udbuddet af efter- og videreuddannelse bør afspejle behovet for kompetenceudvikling både i indhold og i form. Det er centralt for os at fastholde udbuddet af masteruddannelse som hele uddannelsesforløb, mens der samtidig bliver givet mulighed for fleksibilitet i forhold til omfanget og sammensætningen af aktiviteter. En organisering i moduler på masterområdet vil øge fleksibilitet for den enkelte aftager og give mulighed for et udbud af ECTS-givende aktiviteter på fagfelter ud over udsatte børn og unge. Det er noget, vi vil arbejde på at indføre.

Det er også instituttets ambition at tilbyde skræddersyede kompetencegivende forløb til aftarere, for eksempel forvaltninger, specifikke afdelinger i kommunerne og jobcentre.

Med det netop etablerede samarbejde mellem instituttet og University College Nordjylland om i fællesskab at udbyde Den Sociale Diplomuddannelse sikrer vi desuden, at udbuddet af efter- og videreuddannelsesaktiviteter styrkes. I første omgang udbydes enkelte moduler, og det er vores ambition at udbyde flere moduler i de kommende år.

Punkt 4: Nyt fra Institutledelsen

Status efter 2. periodeopfølgning

Realisering af stillingsplan 2022

Budget 2023 og stillingsplan 2023

Status på besættelse af institutlederstilling

Status på realisering af stillingsplan 2022

Orientering om Viden for Verden Målaftale 2023

Nyt om akkreditering af Socialrådgiveruddannelse i Hjørring (hvis afgørelse foreligger)

Nyt fra Fællesadministrationen

Økonomi - IR & SAU - november 2022 - Marianne Morell, 7. november 2022

Samlet budget for år 2022 - udtræk pr. 7. november 2022 - BEMÆRK i hele t.kr.:

ART2	Anker	Flydende	Faktisk pr. dd	Atvigelse mellem anker og flydende budget	Atvigelse Anker realiseret	Atvigelse Flydende realiseret
1.1	Statistiskud	-92.560	-93.393	-69.963	823	-22.597
1.2	Salg af varer og tj. ydelser	-4.414	-5.235	-3.704	821	-710
1.3	Tilskudsfin. Aktiviteter	-21.188	-20.239	-14.175	-949	-7.013
2.1	Interne Projektkindtægter	-3.552	-4.126	-2.784	574	-768
2.3	Bidrag Fak/Inst	-2.749	-3.787	-3.343	1.038	-445
2.4	Intern Handel	-63	-49	0	-14	-63
3.1	Forbrugsomkostninger	4.856	6.434	4.210	-1.577	646
3.2	Personaleomkostninger	68.728	68.488	57.791	240	10.938
3.3	Andre driftsomkostninger	1.166	794	0	372	1.166
4.1	Interne Projektkomkostninger	3.552	4.184	2.782	-632	769
4.2	Interne Bidrag	39.829	39.829	30.694	0	9.135
4.3	Bidrag Fak/Inst	8.425	8.157	6.792	268	1.633
4.4	Intern Handel	10	10	38	0	-28
6.1	Finansielle poster	0	0	-2	0	2
		2.040	1.076	8.337	964	-6.297
						-7.261

Forventer underskud på tkr. 1.540

Forbrug pr. oktober 2022:

OMK	OMTEKST	Anker	Flydende	Faktisk	Atvigelse Anker	Atvigelse Flydende
32421	SN for Sociologi	1.126.591	962.720	920.876	205.715	41.844
32426	Master i Advanced Development	125.250	114.653	88.742	36.508	25.911
32424	SN for Kriminologi	219.494	188.883	188.882	30.612	1
32425	Nordisk Master i Socialt arbejde	104.500	102.344	88.398	16.102	13.946
32420	Tværgående studieaktiviteter	10.100	9.679	9.679	421	0
32411	Master i udvikling af socialt	245.096	252.536	276.950	-31.854	-24.414
32423	SN for Kandidatuddannelsen i	677.800	737.998	746.332	-68.532	-8.334
32401	Sekretariat - Fællesadministra	9.619.023	9.807.622	9.806.668	-187.644	954
32422	SN for Socialrådgiveruddannels	829.163	1.052.722	1.052.719	-223.556	3
32402	Til fordeling/split - ISSA/DPS	-367.529	0	67.848	-435.378	-67.848
		12.589.488	13.229.157	13.247.094	-557.606	-17.937

Marianne Morell, 17. oktober 2022

Forbrug - år 2022

Økonomisk forbrug pr. september 2022

Indtægter:

	Forventede indtægter	Indtægter pr. dd.	
Forventet indtægt	kr 10.173.256,10	kr 10.173.256,10	FOR AT RESULTAT = 0
Overhead (projektmidler)	kr 2.535.000,00	kr. 1.579.272,84	
Taxameter og Institutbidrag - projekter	kr 709.199,00	kr. 760.143,40	
Salgs- & øvrige indtægter	kr 40.000,00	kr. 53.592,66	
I alt:	kr 13.457.455,10	kr. 12.566.265,00	

Udgifter:

Område:	Forbrug år 2021	Budget 2022	Forbrug pr. dd
Rejser/kurser/konferencer	kr 627.258,52	kr 213.000,00	kr 125.706,64
Inventarkøb	kr 60.710,86	kr 25.000,00	kr 7.460,00
Repræsentation/møder	kr 101.926,37	kr 75.000,00	kr 71.108,48
Konsulent honorar & gæstelærer	kr 174.243,02	kr 50.000,00	kr 49.452,85
Institutseminar/faglig dag	kr 0,00	kr 150.000,00	kr 0,00
Mobiltelefoni	kr 119.367,91	kr 100.000,00	kr 7.042,54
Fragt/porto	kr 3.159,50	kr 0,00	kr 0,00
Stillingsannoncering	kr 0,00	kr 10.000,00	kr 0,00
Trykkeudgifter	kr 35.539,40	kr 25.000,00	kr 22.660,35
Bøger/aviser/tidsskrifter/foreningskontigent	kr 35.202,67	kr 40.000,00	kr 50.029,82
Kontorartikler	kr 43.535,01	kr 40.000,00	kr 49.587,56
Ombygning + flytning	kr 14.800,00	kr 40.000,00	kr 0,00
IT-udstyr - incl. skærmbriller	kr 479.000,84	kr 100.000,00	kr 123.357,65
Forskningsmiljøerne	kr 56.874,22	kr 123.908,00	kr 14.742,74
Ph.D.-rådgivningsbeløb	kr 49.501,82	kr 250.000,00	kr 172.481,82
Sydhavnen - 41005	kr 221.796,19	kr 150.000,00	kr 244.756,59
Strategisk Forskningspulje - 41003	kr 133.471,00	kr 100.000,00	kr 22.038,00
Institutlederens rådgivningssum - 41002	kr 52.410,22	kr 100.000,00	kr 81.230,93
Medfinansiering - talentplejeprogrammet	kr 480.275,26	kr 300.000,00	kr 120.257,83
Trivselsmidler - (52115) - Analyse 42070	kr 133.158,40	kr 80.023,60	kr 25.751,43
Gæsteforskere & VIP-løn & Løntilskud & Studer	kr 20.310,88	kr 0,00	kr 12.399,66
I alt:	kr 2.842.542,09	kr 1.971.931,60	kr 1.200.064,89

Årsresultat år 2022:

Driftsmidler	kr 13.457.455,10	kr 1.971.931,60	kr 11.485.523,50
Bidrag til Fællesadministrationen			kr 11.485.523,50
Resultat			kr. 0,00



AALBORG UNIVERSITET

MÅLAFTALE 2023

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

Aftale om realisering af AAU's strategi

Viden for Verden 2022-26

Prioriterede mål for 2023

På direktionsmøde den 6. september 2022 godkendte direktionen følgende prioritering af 8 mål til realisering i 2023 under *Viden for verden 2022-26*:

Uddannelse

- 1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser
- 1.2 EVU
- 1.3 AAU kommunikerer hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne

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

Organisation og ledelse

- 5.3 AAU er et hotspot for talenter

Administration og service

- 6.1 En samlet administrativ organisation
- 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Eneste nye mål i 2023 er EVU. De resterende er fortsættelse af mål fra 2022.

Der er ingen Viden for verden-mål i 2023 målområderne: 'Vidensamarbejde', 'Kommunikation og Profilering', og 'Implementering af Viden for verden 2022-26'.



AALBORG UNIVERSITET

Sagsbehandler:
 Palle Steen Hansen
 Telefon: 28305774
 Email: psh@id.aau.dk
 Dato: 29-09-2022

Aftale om realisering af mål under Viden for verden 2022-26 i år 2023

INSTITUT

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde

MÅLREALISERING

1.2 EVU

Aktuel status:

Det er instituttets ambition at arbejde systematisk med udbuddet af efter- og videreuddannelse i strategiperioden 2022-2026. Helt centralt i dette arbejde er instituttets styrkeposition på det sociale arbejdes felt, hvilket også afspejles i det eksisterende udbud på området for udsatte børn og unge. Her forventes det, at der er et behov for og en efterspørgsel efter kompetenceløftende aktiviteter. Det er hertil instituttets ambition at afdække behov for sådanne inden for og på tværs af alle instituttets fagområder.

Det er væsentligt, at udbuddet af efter- og videreuddannelse afspejler behovet for kompetenceudvikling både i indhold og i form. Det er helt centralt at fastholde udbuddet af masteruddannelse som hele uddannelsesforløb, mens der samtidig er en højere grad af fleksibilitet i omfanget og sammensætningen af aktiviteter. En organisering i moduler på masterområdet ses som en måde til ikke alene at øge fleksibilitet for den enkelte aftager, men også til at give mulighed for et udbud af ECTS-givende aktiviteter på fagfelter ud over udsatte børn og unge.

Det er endvidere ambitionen at tilbyde skræddersyede forløb til aftagere, det være sig forvaltninger, specifikke afdelinger i kommunerne, jobcentre og lignende.

Udbuddet af efter- og videreuddannelsesaktiviteter styrkes også med det netop etablerede samarbejde mellem instituttet og University College Nordjylland om i fællesskab at udbyde Den Sociale Diplomuddannelse. I første omgang udbydes enkelte moduler, og det er ambitionen, at moduludbuddet udvides løbende i de kommende år.

Realisering af målet på instituttet:

Instituttet ønsker at udbyde flere efter- og videreuddannelsesaktiviteter i 2023. Det drejer sig om hele masteruddannelser, dele af masteruddannelser, skræddersyede forløb til relevante parter, herunder også IV-aktiviteter.



AALBORG UNIVERSITET

Der igangsættes en proces med tanke for at afdække, hvorvidt enkelte elementer fra den tidligere masteruddannelse i humanistisk palliation kan udbydes i andre formater. Her inddrages relevante interessenter i udviklingen. Desuden afsøges potentialet for at skræddersy forløb med udgangspunkt i elementer fra Masteruddannelsen i Vidensbaseret socialt arbejde. En naturlig samarbejdspartner her kunne være Hjørring kommune, som er vært for det nye udbud af socialrådgiveruddannelsen

Instituttet ønsker generelt at igangsætte et pilotforløb, hvor lokale kommuner inviteres til at være med til at udvikle og deltage i udvikling efterspørgselsorienterede efter- og videreuddannelsesforløb.

Økonomi:

SSH-fakultetet har afsat puljemidler, som kan søges til EVU-pilotforløb. Ovennævnte pilotforløb, hvor lokale kommuner inviteres til at være med til at udvikle og deltage i udvikling efterspørgselsorienterede efter- og videreuddannelsesforløb, er blandt ideerne.

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

Aktuel status:

Instituttets forskningsgrupeledere bidrager til SSH-fakultetets missionsproces med 3 forslag til missionsprojekter.

Instituttet ønsker at sætte sit aftryk på SSH-bidraget til den overordnede missionsproces, gerne i samarbejde med andre institutter.

Væsentlige dele af instituttets forskning kan formuleres i relation til at være missionsorienteret.

Realisering af målet på instituttet:

Der iværksættes to lokale missionsrelevante projekter på instituttet i 2023.

Det ene er inden for grøn omstilling/bæredygtig udvikling og er finansieret af DFF. Formålet er at skabe øget viden om kønsperspektiver på bæredygtighed/bæredygtigt hverdagsliv blandt kommunalt ansatte, der arbejder med grøn omstilling. Konkret tilbyder projektet viden og redskaber til at engagere flere borgere i den grønne omstilling.

Projektets antagelse er, at køn i et samspil med andre sociale kategorier (social position, alder, etnicitet, osv.) har en betydning for, hvorvidt grøn omstilling integreres som en del af individers livsprojekt eller ej; et forhold som hidtil har haft lille bevågenhed i kommunale indsatser på området.

Ved at inkludere et maskulinitetsperspektiv på klimakrisen, producerer projektet viden, der kan hjælpe praktikere til at få øje på betydningen af køn. Projektet taler således godt sammen med mange kommuners bæredygtighedsarbejde; eksempelvis står det i Aalborg Kommunes bæredygtighedsstrategi, at de ønsker at have fokus på borgerinddragelse samt facilitering af lokale forandringsprocesser. I de hidtidige indsatser er det imidlertid kommunens erfaring, at det primært er de familier og individer, der allerede ER klimaambitiøse og -motiverede, der nås; og ifølge en af projektlederne hos Aalborg Kommunes Center for Grøn Omstilling har særligt mænd som borgergruppe vist sig vanskelige at få i tale. Projektet vil således udfylde et praksisidentificeret videnshul og kan samtidig bidrage til kommunale forandringsprojekter; bl.a. via opkvalificering af kommunernes såkaldte grønne agenter; udvikling af et videnskatalog om køn, sociale normer og bæredygtighed til distribuering blandt kommuner samt produktion af podcastserie.



AALBORG UNIVERSITET

Det andet projekt er et Horizon Europe project - EXPLORING SUSTAINABLE STRATEGIES TO COUNTERACT TERRITORIAL INEQUALITIES FROM AN INTERSECTIONAL APPROACH (EXIT) 2023-2025 (EXIT). Målet med EXIT at analysere 'left-behindness' som et begreb der karakteriserer en særlig form for territorial ulighed, og at identificere strategier til at imødegå den. Der skal opbygges viden om både drivkræfter bag territorial ulighed og områder, som kan karakteriseres "left behind", og om, hvad der karakteriserer oplevelsen af at være en del af områder, som er "left behind". EXIT's forskningsdesign er bottom-up, tværfagligt og hviler på mixed-methods og intersektions designs og kobler analysen tæt til praksis. På trods af generel økonomiske vækst på nationalt niveau, oplever visse regioner langsigtet socioøkonomisk stagnation eller tilbagegang. Disse områder er ofte blevet karakteriseret som "left behind". Men vi ved ikke meget om årsagerne. I projektet skal der dels opbygges viden om drivkræfterne bag ulighed i disse områder, dels opbygges viden om, hvad der karakteriserer politiske, mediemæssige og akademiske analyser af områder, der oplever socioøkonomisk stagnation eller tilbagegang. EXIT anlægger en stedbaseret tilgang til studiet af de forskellige drivkræfters rolle, samt af hvordan de spiller sammen og skaber ulighedseffekter mellem samfundene.

Horizon Europe-projektet EXIT drives af et konsortium bestående af universiteter i Spanien, Italien, Østrig, Belgien, Serbien, England, Grækenland og Danmark.

I 2023 skal vi fra dansk side være med til at kortlægge, teoretisere og udfolde begrebet om steder 'left-behind' og "left-behindness" (WP1) og varetage arbejdsplanlægningen af en undersøgelse specifikt rettet mod analysen af de politiske konfigurationer omkring territorial ulighed (WP2).

Økonomi:

Projektet er finansieret af DFF med medfinansiering på 143.746 kr. fra instituttet.

5.3 AAU er et hotspot for talenter

Aktuel status:

Instituttet har stadig tre deltagere tilbage i det nu lukkede SAMF talentprogram. Her bliver der i løbet af 2023 (med ansøgningsfrist i januar) startet et nyt SSH talentprogram op. Dette program vil have en kapacitet på 6-10 optagne per år og vil således være et tilbud for de relativt få på hvert institut.

I efteråret 2022 oprettede instituttet en pulje til adjunkter/post.doc, primært møntet på udlandsophold. Denne pulje vil blive videreført og udvidet til en lokal indsats for adjunkter og post.doc's, som har til sigte at sikre så gode forskningsmæssige vilkår som muligt i en kritisk fase for meritering til en karriere som forsker.

Realisering af målet på instituttet:

Den væsentligste del af talentplejen foregår i forskningsgrupperne. Initiativer på institutniveau skal derfor koordineres med forskningsgrupperne.

Elementerne i den lokale indsats er som følger:

Styring af adjunkters/post.doc's undervisning, så den fastsatte forskningstid i stillingerne sikres

Skriftlige forsknings- og publiceringsplaner udarbejdes i løbet af ansættelsens første 3 måneder



AALBORG UNIVERSITET

Karrieresamtaler (MUS). Der fokuseres især på forskerkarrieren ved MUS

”SEED-money” til adjunkter uden egne eksterne projekter

Tilbud om arrangementer vedr. publicering, funding, netværksopbygning mv.

Tilrettelæggelse af fleksible udlandsophold for forskere, hvor en betydelig andel er småbørnsforældre. Det forventes, at indsatserne i højere grad bidrager til at sikre tid til at gennemføre den planmæssige forskning/publicering. Desuden forventer vi flere – formentlig kortere – ophold ved udenlandske forskningsinstitutioner, samt at interne forskningsmidler kan igangsætte projekter, som senere kan blive til eksterne forskningsansøgninger.

Økonomi:

Der afsættes 250.000 til formålet i 2023.

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

Aktuel status:

Instituttet vil bidrage til målet i det omfang vi udvælges til deltagelse i pilotprojektet – vi forholder os derfor afventende i forhold til den direktionsansvarliges udmelding.

Økonomi:

Økonomi til evt. deltagelse i pilotprojekt afsættes på fakultetsniveau.

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

Aktuel status:

Instituttet vil bidrage til målrealiseringen i det omfang vi kontaktes for at levere information, der understøtter plan for en kommunikationsindsats, eller kontaktes for at deltage i aktiviteter for ambassadørkorpset – vi forholder os derfor afventende i forhold til den direktionsansvarliges udmelding.

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

Aktuel status:

Instituttet forholder sig afventende i forhold til den direktionsansvarliges udmelding.

Økonomi:

Økonomi til eventuelt arbejde i to forskningsområder på instituttet med at definere niveauet for opfyldelsen af FAIR i relation til internationale normer og standarder afsættes på fakultetsniveau.



AALBORG UNIVERSITET

6.1 En samlet administrativ organisation

Aktuel status:

Instituttet vil bidrage til målet i det omfang vi udvælges til at være med i en projektstyregruppe – vi forholder os derfor afventende i forhold til den direktionsansvarliges udmelding.

Økonomi:

Økonomi til evt. deltagelse i projektstyregruppe afsættes på fakultetsniveau.

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Aktuel status:

Instituttet stiller sig til rådighed som living lab for forskere og studerende mhp. at bidrage til bæredygtig udvikling og ny viden om grønne løsninger.

GODKENDELSE

Aftalen blev godkendt på møde mellem rektorat og fakultetsledelsen 23. november 2022

Punkt 5: Orientering om forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved SSH

Dokument vedr. 'Forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet' blev godkendt i SSH Fakultetsledelsen og SSH FSU i foråret. Dokumentet har været drøftet i Instituttets forskningsudvalg. Der er enighed om at udarbejde mere operationelle dokumenter, som bl.a. kan fungere som retningslinjer for bedømmelser. Dokumenterne vil være tilgængelige på instituttets hjemmeside. Undervisningskompetence indgår som et element.

Indstilling

Det indstilles, at Institutrådet tager orienteringen til efterretning.



AALBORG UNIVERSITET

**Dekanssekretariatet på
Det Humanistiske og
Samfundsvidenskabelige Fakultet**
Fibigerstræde 5
9220 Aalborg Ø

Janus Skjoldborg og Marie Louise Gram
Telefon: 9940 9598, 9940 7920
Email: jms@adm.aau.dk, mgm@adm.aau.dk

Dato: 05-10-2022

Sagsnr.: 2022-014-02396

Expectations for employment and work as an academic staff member at the Faculty of Social Sciences and Humanities, Aalborg University

(For Danish version see below)

PURPOSE AND SCOPE

The aim of the document is to clarify the management's expectations of academic staff members for given types of employment

CONTENTS

Expectations for employment and work as an academic staff member at the Faculty of Social Sciences and Humanities at Aalborg University

In order to be eligible for employment in an academic position at a Danish university, applicants must meet the requirements stipulated in the Danish *Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019 with appendices*. The ministerial order contains a description of the job categories that can be used for the academic staff. The job categories are operationalised below, so as to make employees at the Faculty of Social Sciences and Humanities familiar with the expectations for employment and work as an academic staff member at the faculty. This is based only on the job categories relevant to the faculty.

The expectations for the job categories are to be used in the hiring process as well as during the employment. The present document outlines the framework for the minimum requirements in the positions so that it is clear to the staff member what is expected in the position concerned. Hiring processes for positions at the Faculty of Social Sciences and Humanities will always be conducted in open competition, including candidates' qualifications in an overall assessment.

Expectations for academic staff must be included in the continuous dialogue between the academic staff member and their immediate superior. The document should therefore be used as a dialogue tool, including in connection with the annual staff performance and development review (MUS).

PhD fellow

*'The position of PhD fellow is a fixed-term education position.'*¹

Employment as a PhD fellow requires excellent academic qualifications at the master's level in the subject area in which the position is offered. It is also expected that the applicant has research potential documented by a project description. As a general rule, employment as a PhD fellow requires at least a grade 10 in the Danish grading system for their master's thesis. In special circumstances, exemptions may be granted from the grade requirement if it is assessed that the applicant in question has in some other way documented strong academic skills within their field of expertise.

Employment as a PhD Fellow includes:

- Conducting independent research work under supervision (the PhD project) and preparing a PhD thesis on the basis of the PhD project
- Completion of PhD courses or other similar educational elements of a total scope equivalent to approximately 30 ECTS credits
- Participation in active research environments, including stays at other, primarily foreign, research institutions, private research companies, etc.
- Experience acquisition from teaching activities or other forms of knowledge dissemination related to the fellow's PhD project

Research assistant

*'The position of research assistant is a fixed-term academic position. The principal tasks are research and/or teaching.'*²

Employment as a research assistant requires solid academic qualifications at the master's level in the subject area in which the position is offered.

Employment as a research assistant includes:

- Participation in pedagogical upskilling and planning of the relevant study programmes if teaching is the main task of the research assistant
- Participation in relevant research groups and orientation towards relevant discipline-related networks

Teaching assistant

*'The position of teaching assistant is a part-time position with a view to independent performance of teaching duties, normally of an elementary nature, or instruction that supplements teaching provided at the level of assistant professor, associate professor or professor.'*³

Employment as a teaching assistant requires solid academic qualifications at the master's level in the subject area in which the position is offered. Teaching-related qualifications are also considered important.

Employment as a teaching assistant includes:

- Participation to a relevant extent in pedagogical upskilling and planning of the study programmes in question
- Participation in relevant research groups and orientation towards relevant discipline-related networks

¹Ministerial Order on the Job Structure of Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 1(1).

²Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(1).

³Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(2).

Part-time lecturer

*'The position of part-time lecturer is a part-time position with a main emphasis on the performance of qualified teaching tasks.'*⁴

Employment as part-time lecturer requires a master's degree as well as additional high-level qualifications, including teaching-related qualifications. Employment as a part-time lecturer requires relevant practical experience or high-level special qualifications, such as specialisation or expertise in the subject area in which the position is offered.

Employment as a part-time lecturer includes:

- Participation in pedagogical upskilling and planning of the study programmes in question
- Participation in relevant research groups and orientation towards relevant discipline-related networks

Postdoc

*"The postdoc position is a fixed-term academic position. [...] The job content will be mainly research. A certain amount of teaching will also be required.' In addition, the performance of other duties may be required to a limited extent."*⁵

Appointment as a postdoc requires academic qualifications at the PhD level, including an approved PhD thesis.

Employment as a postdoc includes:

- High-quality research and publication of research products through internationally recognised channels. The postdoc is expected to conduct new research beyond their PhD project
- Participation in relevant research groups and orientation towards relevant discipline-related networks

The position does not usually include pedagogical upskilling.

Assistant professor

*"An assistant professorship is a further-education position. The main responsibilities are research (including publication/dissemination duties) and research-based teaching."*⁶

Appointment as an assistant professor requires academic qualifications at the PhD level, including an approved PhD thesis.

The position includes pedagogical upskilling so as to qualify the assistant professor to apply for positions at the associate professor level. Assistant professors may be employed for up to four years (six years in case of tenure track), after which they may apply for a position as an associate professor/senior researcher. However, the transition requires that the assistant professor be assessed to be academically qualified.

⁴Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(4).

⁵Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(5).

⁶Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 1(2A).

The position as assistant professor can be filled as part of a tenure track course, where the employee, following a maximum tenure of six years, is transferred to an appointment as associate professor/senior researcher. Transition requires that the assistant professor is assessed to be academically qualified for the associate professor/senior researcher level.

Employment as an assistant professor includes:

- Teaching, supervision and assessment of students in relevant bachelor's and master's programmes.
- Commitment to the development of the study programmes
- High-quality research and publication of research products through internationally recognised channels. The assistant professor is expected to conduct new research beyond their PhD project.
- Participation in external research networks and collaborations
- Contribution in relation the acquisition of research funds
- Engagement in knowledge exchange with society in relation to their academic portfolio
- Active participation in the strategic work and development of the respective research/knowledge group
- Participation in continuous pedagogical upskilling

Researcher

*"The research position is an educational position with a main emphasis on research (including the obligation to publish/disseminate academic research). The position also includes research-based teaching. It may also involve research-based public sector services."*⁷

Appointment as a researcher requires academic qualifications at the PhD level, including an approved PhD thesis. Teaching and dissemination experience are also prerequisites for the appointment as a researcher.

The position includes the opportunity for pedagogical upskilling so as to qualify the researcher to apply for positions at the associate professor level

The position as a researcher can be filled as part of a tenure track course, where the employee, after a maximum of six years, is transferred to an appointment as associate professor/senior researcher. Transition requires that the researcher is assessed to be academically qualified for the associate professor/senior researcher level.

Employment as a researcher includes:

- Research and research product publication through internationally recognised channels
- Active efforts to acquire research funds, including prestigious external funds
- Discipline-related knowledge exchange with society
- Active participation in the strategic work and development of their respective research/knowledge group

Associate professor

*"The associate professorship consists mainly of research (including publication/academic dissemination duties) and research-based teaching."*⁸

⁷Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 1(2B)

⁸Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities, of 11 December 2019, appendix 1, section 1(3A)

Appointment as an associate professor requires academic qualifications at the international level within the core tasks of the university corresponding to that which may be achieved during an assistant professorship, including research, education and knowledge collaboration. The position of associate professor may be filled by tenure-track assistant professors who have been deemed to be qualified for the level of associate professor or following a job advertisement and the academic assessment of applicants.

The position as associate professor includes:

- Teaching, supervision and high-level assessment of students in relevant bachelor's and master's programmes
- Commitment to the development of the study programmes
- High-level research and publication of research products through internationally recognised channels.
- Management and participation in external research networks and collaborations
- Supervision of research students
- Active efforts to acquire research funds, including prestigious external funds
- Knowledge exchange with society both nationally and internationally, including participation in the national or international public debate.
- Commitment to knowledge collaboration in connection with their academic portfolio
- Active participation in the strategic work and the development of their respective research group
- Continuous competence development and pedagogical upskilling

Research management, study and course management, supervision of assistant professors and researchers, as well as academic assessment work may also be included in the job description.

Senior researcher

*'The position of senior researcher consists mainly of research (including publication/academic dissemination duties). The position also includes research-based teaching and may comprise research-based public sector consultancy.'*⁹

Appointment as a senior researcher requires academic qualifications at the international level within the core tasks of the university corresponding to that which may be achieved during an assistant professorship, including research, education and knowledge collaboration. The position of senior researcher can be attained by tenure track assistant professors/researchers deemed to be qualified for the senior researcher level or following a job advertisement and the academic assessment of applicants.

Employment as a senior researcher includes:

- Provision of teaching, supervision and high-level assessment of students in relevant bachelor's and master's programmes
- Commitment to the development of the study programmes
- Research and publication of research products at a high level through internationally recognised channels
- Participation in external research networks and collaborations
- Supervision of research students
- Active efforts to acquire research funds, including prestigious external funds
- Knowledge exchange with society both nationally and internationally, including participation in the national or international public debate.
- Commitment to knowledge collaboration in connection with their academic portfolio
- Active participation in the strategic work and the development of their respective research group
- Continuous competence development, including pedagogical upskilling

⁹Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 1(3B)

Research management, study and course management, supervision of assistant professors and researchers, as well as academic assessment work may also be included in the job description.

Professor

“A professorship consists mainly of research (including publication/dissemination duties) and research-based teaching. Moreover, research-based public sector consultancy may be required.”¹⁰

Appointment as a professor requires academic qualifications at a high international level, including a documented large amount of original academic production at the international level. In addition, the applicant must document that they have contributed to developing a discipline. The applicant's ability to handle the management of research and teaching activities and possibly other functions, such as those related to the university's external partnerships, will also be evaluated.

Employment as a professor includes:

- Teaching, supervision and assessment at a high international level of students in relevant bachelor's and master's programmes
- A substantial commitment to the development of the study programmes
- Research and publication of research products at a high quality level through internationally recognised channels
- Research management
- Supervision of research students
- Initiative and contribution regarding acquisition of research funds, including prestigious external funds.
- Mentorship for junior research colleagues and support for their research careers
- Participation in and management of external research networks and collaborations
- Knowledge exchange with society both nationally and internationally, including participation in the national or international public debate.
- Commitment to knowledge collaboration in connection with their academic portfolio
- Responsibility for the strategic work and development of their respective research group
- Continuous competence development and pedagogical upskilling

Professors may also be asked to manage study programmes, provide guidance and supervision of assistant professors and researchers as well as take part in academic assessment work.

Professor with special responsibilities (MSO)

The job title has been deleted from the ministerial order, which means new employment in this category is no longer possible. The position still appears in this document because AAU still has staff employed under this job category.

“Normally, the post of professor with special responsibilities is established with a view to appointing particularly talented researchers to develop a special field of research or education within a discipline with international perspectives at the international level.”

Over a number of years, the researcher is expected to document a large amount of original academic production at the international level, thus testifying to the ability and potential to develop the area.

¹⁰Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 1(4)

The researcher is also expected to have extensive teaching experience and experience in the supervision of PhD students.

Employment as a professor MSO includes:

- Teaching, supervision and assessment at a high international level of students in relevant bachelor's and master's programmes
- A substantial commitment to the development of the study programmes.
- High-level research and publication of research products through internationally recognised channels.
- Research management
- Mentorship for junior research colleagues and support for their research careers
- Supervision of research students
- Initiative and contribution regarding acquisition of research funds, including prestigious external funds.
- Knowledge exchange with society both nationally and internationally, including participation in the national or international public debate.
- Commitment to knowledge collaboration in connection with their academic portfolio
- Participation in and management of external research networks and collaborations
- Continuous competence development and pedagogical upskilling
- Active participation in the strategic work and the development of their respective research group
- Active participation in establishing their own measurable evaluation criteria, including any publishing and fundraising goals.

Senior adviser

“The main responsibilities of a senior adviser consist of research-based public sector consultancy and the communication of research results to authorities, the business community and society in general.”¹¹

Employment as a senior advisor requires research qualifications at a level that may be attained following a successfully completed term of employment as an assistant professor/researcher. Other qualifications may also be required. Moreover, applicants are expected to document experience in independently performing considerable advisory and communication tasks for authorities, the business community or society in general.

Employment as a senior advisor includes:

- Research-based public sector consultancy related to a specific research area
- An obligation to keep up to date with a wide academic area and to conduct analyses of academically wide-ranging issues.
- Publication and scientific dissemination of an international nature
- Active involvement in relevant academic knowledge collaboration and exchange with society.
- A commitment to developing collaboration with external public and/or private partners in relation to research and teaching activities.
- Active participation in a research group and relevant networks
- A commitment to developing the research environments.
- Continuous competence development

The position may also include teaching and research tasks. If the position contains teaching tasks, participation in pedagogical upskilling is expected. Active participation in developing the study programmes is also expected.

¹¹Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(6)

Teaching assistant/associate professor

*"The position includes teaching and related tasks. It may also involve academic development tasks."*¹²

Employment as a teaching assistant/associate professor requires the master's level.

Employment as a teaching assistant/associate professor includes:

- Active participation in a research group
- Keeping updated in relevant networks
- Continuous competence development and participation in pedagogical upskilling
- Active participation in the development of study programmes

Teaching associate professors will also provide supervision and guidance to teaching assistant professors.

Teacher of social theory and methods in the social work programme at Aalborg University

*The position of teacher of social theory and methodology is usually a permanent full-time position.*¹³

The position includes teaching and related tasks within the purpose of the institution.

Employment as a teacher of social theory and methodology in the social work programme requires completion of a social work examination.

Employment as a teacher of social theory and methodology in the social work programme includes:

- Teaching, supervision and assessment of students in the social work programme
- Commitment to the development of the study programme.
- Keeping updated in relevant networks
- Continuous competence development and participation in pedagogical upskilling

CONTACT / RESPONSIBILITY

SSH Dean's Secretariat

¹²Ministerial Order on the job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 2(3) and 4(2)

¹³Ministerial Order on the Job Structure for Academic Staff at Universities of 11 December 2019, appendix 1, section 4(2)

Forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Målet med dokumentet er at skabe klarhed over ledelsens forventninger til ansatte VIP indenfor givne ansættelsesformer

INDHOLD

Forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet på Aalborg Universitet

For at kunne ansættes i en videnskabelig stilling ved et dansk universitet skal ansøgere opfylde de krav, der fremgår af *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11. december 2019 med tilhørende bilag*. Bekendtgørelsen indeholder en beskrivelse af de stillingskategorier, der kan anvendes for det videnskabelige personale. Nedenfor fremgår en operationalisering af stillingskategorierne, således at ansatte ved Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet kender de forventninger, der stilles ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder på fakultetet. Der er taget udgangspunkt i de stillingskategorier, der er relevante for fakultetet.

Forventningerne til stillingskategorierne skal anvendes i forbindelse med ansættelse, men også under ansættelsen. Nærværende dokument skitserer rammerne for minimumskravene i stillingerne, så det er tydeligt for den ansatte, hvad der forventes i den pågældende stilling. Besættelse af stillinger på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet vil altid finde sted i en åben konkurrence, hvor kandidaternes kvalifikationer indgår i en helhedsvurdering.

Forventninger til videnskabelige medarbejdere skal inddrages i den kontinuerlige dialog mellem den videnskabelige medarbejder og nærmeste leder; Dokumentet bør derfor bruges som et dialogværktøj; herunder i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

Ph.d.-stipendiat

*"Stillingen som ph.d. stipendiat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling."*¹⁴

Ansættelse som ph.d.-stipendiat forudsætter fortrinlige faglige kvalifikationer på kandidatniveau inden for det fagområde, hvor stillingen er placeret. Samtidig forventes det, at ansøgeren har forskningspotentiale, der dokumenteres gennem udarbejdelse af en projektbeskrivelse. Som udgangspunkt forudsætter ansættelse som ph.d.-stipendiat mindst karakteren 10 for speciale. Der kan i særlige tilfælde dispenseres for karakterkravet såfremt det vurderes, at den pågældende ansøger har dokumenteret en stærk faglighed inden for sit fagområde på anden vis.

Ansættelsen som ph.d.-stipendiat omfatter:

- Gennemførelse af et selvstændigt forskningsarbejde under vejledning (ph.d.-projektet), og udarbejdelse af en ph.d.-afhandling på grundlag af ph.d.-projektet
- Gennemførelse af ph.d.-kurser eller andre lignende uddannelseselementer af et samlet omfang svarende til ca. 30 ECTS-point
- Deltagelse i aktive forskermiljøer, herunder ophold på andre, primært udenlandske, forskningsinstitutioner, private forskningsvirksomheder m.v.

¹⁴ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.1.

- Opnåelse af erfaring med undervisningsvirksomhed eller anden form for videnformidling, der er relateret til den pågældendes ph.d.-projekt

Videnskabelig assistent

*"Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Hovedopgaverne er forskning og/eller undervisning."*¹⁵

Ansættelse som videnskabelig assistent forudsætter solide faglige kvalifikationer på kandidatniveau inden for det område, hvor stillingen er placeret.

Ansættelsen som videnskabelig assistent omfatter:

- Deltagelse i pædagogisk opkvalificering og planlægning af de pågældende uddannelser, såfremt den videnskabelige assistents hovedopgave er undervisning
- Deltagelse i relevante forskningsgrupper og orientering ift. relevante faglige netværk

Undervisningsassistent

*"Stillingen som undervisningsassistent er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor- eller professorniveau."*¹⁶

Ansættelse som undervisningsassistent forudsætter solide faglige kvalifikationer på kandidatniveau inden for det område, hvor stillingen er placeret. Ligeledes vægtes undervisningsmæssige kvalifikationer.

Ansættelsen som undervisningsassistent omfatter:

- I relevant omfang deltagelse i pædagogisk opkvalificering og planlægning af de pågældende uddannelser
- Deltagelse i relevante forskningsgrupper og orientering ift. relevante faglige netværk

Ekstern lektor

*"Stillingen som ekstern lektor er en deltidsstilling, hvis hovedindhold er varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver."*¹⁷

Ansættelse som ekstern lektor forudsætter kandidatniveau samt yderligere kvalifikationer på højt niveau, herunder undervisningsmæssige kvalifikationer. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter relevant praksiserfaring eller særlige kvalifikationer på højt niveau, f.eks. særlige specialer inden for området, hvor stillingen er placeret.

Ansættelsen som ekstern lektor omfatter:

- Deltagelse i pædagogisk opkvalificering og planlægning af de pågældende uddannelser
- Deltagelse i relevante forskningsgrupper og orientering ift. relevante faglige netværk

Postdoc

¹⁵ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.1.

¹⁶ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.2.

¹⁷ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.4.

*"Postdoc-stillingen er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. [...] Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Hertil kommer undervisning i et vist omfang. Desuden kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver."*¹⁸

Ansættelse som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, herunder en godkendt ph.d.-afhandling.

Ansættelsen som postdoc omfatter:

- Forskning af høj kvalitet og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler. Der er en forventning om ny forskning ud over ph.d.-projekt.
- Deltagelse i relevante forskningsgrupper og orientering ift. relevante faglige netværk

I stillingen indgår som hovedregel ikke pædagogisk opkvalificering.

Adjunkt

*"Adjunkturet er en videreuddannelsesstilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning."*¹⁹

Ansættelse som adjunkt forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, herunder en godkendt ph.d.-afhandling.

I stillingen indgår pædagogisk opkvalificering, så adjunktstillingen kvalificerer til at søge stillinger på lektorniveau. Man kan være ansat som adjunkt i op til 4 år (6 år ved tenure track), hvorefter den ansatte kan søge en stilling som lektor/seniorforsker. Overgangen forudsætter dog, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret.

Stillingen som adjunkt kan besættes som led i et tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 6 år overgår til en ansættelse som lektor/seniorforsker. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskniveau.

Ansættelsen som adjunkt omfatter:

- Undervisning, vejledning og udprøvning af studerende på relevante bachelor- og kandidatuddannelser
- Engagement ift. udviklingen af uddannelserne
- Forskning af høj kvalitet og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler. Der er en forventning om ny forskning ud over ph.d.-projekt.
- Deltagelse i eksterne forskningsnetværk og –samarbejder
- Bidrag ift. at hjemtage forskningsmidler
- Engagement i vidensudveksling med samfundet i tilknytning til den videnskabelige portefølje
- Aktiv deltagelse i det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forsknings-/vidensgruppe
- Deltagelse i kontinuerlig pædagogisk opkvalificering

Forsker

¹⁸ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.5.

¹⁹ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.2.A

*" Forskerstillingen er en uddannelsesstilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling). Stillingen indeholder derudover forskningsbaseret undervisning. Den kan endvidere indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening."*²⁰

Ansættelse som forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, herunder en godkendt ph.d.-afhandling. Erfaring med undervisning og formidling er ligeledes en forudsætning for ansættelse som forsker.

I stillingen er der mulighed for pædagogisk opkvalificering, så ansættelsen kvalificerer til at søge stillinger på lektorniveau.

Stillingen som forsker kan besættes som led i et tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 6 år overgår til en ansættelse som lektor/seniorforsker. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskerniveau.

Ansættelsen som forsker omfatter:

- Forskning og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler
- Aktiv indsats ift. at hjemtage forskningsmidler, herunder prestigefulde eksterne midler
- Faglig vidensudveksling med samfundet
- Aktiv deltagelse i det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forsknings/videns-gruppe

Lektor

*"Lektoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning."*²¹

Ansættelsen som lektor forudsætter faglige kvalifikationer på internationalt niveau inden for universitetets kerneopgaver svarende til det, der kan opnås gennem ansættelse som adjunkt, herunder forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ansættelse som lektor kan opnås af tenure track-adjunkter/-forskere, som er bedømt kvalificeret til lektorniveau eller efter opslag, hvor der også skal ske faglig bedømmelse.

Ansættelsen som lektor omfatter:

- Undervisning, vejledning og udprøvning på højt niveau af studerende på relevante bachelor- og kandidatuddannelser
- Engagement ift. udviklingen af uddannelserne
- Forskning på højt niveau og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler.
- Ledelse og deltagelse i eksterne forskningsnetværk og –samarbejder
- Vejledning af forsker-studerende
- Aktiv indsats ift. at hjemtage forskningsmidler, herunder prestigefulde eksterne midler
- Vidensudveksling med samfundet både nationalt og internationalt, herunder deltagelse i den nationale eller internationale offentlige debat
- Engagement i vidensamarbejde i tilknytning til den videnskabelige portefølje
- Aktiv deltagelse i det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forskningsgruppe
- Kontinuerlig kompetenceudvikling samt deltagelse i pædagogisk opkvalificering

²⁰ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.2.B

²¹ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.3.A

Ydermere kan varetagelse af forsknings-, studie- og kursusledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde være indeholdt i stillingsbeskrivelsen.

Seniorforsker

*"Seniorforskerstillingen er en stilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling). Derudover indeholder stillingen forskningsbaseret undervisning og kan indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening."*²²

Ansættelse som seniorforsker forudsætter faglige kvalifikationer på internationalt niveau inden for universitetets kerneopgaver svarende til det, der kan opnås gennem ansættelse som adjunkt, herunder forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ansættelse som seniorforsker kan opnås af tenure track-adjunkter/-forskere, som er bedømt kvalificeret til seniorforskerniveau eller efter opslag, hvor der også skal ske faglig bedømmelse.

Ansættelsen som seniorforsker omfatter:

- Levering af undervisning, vejledning og udprøvning på højt niveau af studerende på relevante bachelor- og kandidatuddannelser
- Engagement ift. udviklingen af uddannelserne
- Forskning på højt niveau og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler
- Deltagelse i eksterne forskningsnetværk og –samarbejder
- Vejledning af forsker-studerende
- Aktiv indsats ift. at hjemtage forskningsmidler, herunder prestigefulde eksterne midler
- Vidensudveksling med samfundet både nationalt og internationalt, herunder deltagelse i den nationale eller internationale offentlige debat
- Engagement i vidensamarbejde i tilknytning til den videnskabelige portefølje
- Aktiv deltagelse i det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forskningsgruppe
- Kontinuerlig kompetenceudvikling, herunder pædagogisk opkvalificering

Ydermere kan varetagelse af forsknings-, studie- og kursusledelse, vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde være indeholdt i stillingsbeskrivelsen.

Professor

*"Professoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning. Hertil kan der komme forskningsbaseret myndighedsbetjening."*²³

Ansættelse som professor forudsætter faglige kvalifikationer på højt internationalt niveau, herunder dokumenteret høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau. Hertil skal dokumenteres, at ansøgeren har bidraget til udvikling af et fagområde. Ydermere vurderes vedkommendes evne til at varetage forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesfunktioner og evt. andre funktioner, f.eks. i relation til universitetets eksterne samarbejde.

Ansættelsen som professor omfatter:

- Undervisning, vejledning og udprøvning på højt internationalt niveau af studerende på relevante bachelor- og kandidatuddannelser
- Stort engagement ift. udviklingen af uddannelserne

²² Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.3.B

²³ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 1.4

- Forskning på højeste niveau og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler.
- Forskningsledelse
- Vejledning af forsker-studerende
- Initiativ og bidrag ift. at hjemtage forskningsmidler, herunder prestigefulde eksterne midler
- Mentorskab for yngre forskerkolleger samt understøttelse af disse ift. forskningskarriere
- Deltagelse i og ledelse af eksterne forskningsnetværk og –samarbejder
- Vidensudveksling med samfundet både nationalt og internationalt, herunder deltagelse i den nationale eller internationale offentlige debat
- Engagement i vidensamarbejde i tilknytning til den videnskabelige portefølje
- Ansvar for det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forskningsgruppe
- Kontinuerlig kompetenceudvikling og pædagogisk opkvalificering

Endvidere kan der komme studieledelse vejledning og supervision af adjunkter og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Professor med særlige opgaver (MSO)

Stillingsbetegnelsen er udgået af bekendtgørelsen, og der kan derfor ikke længere ansættes under denne. Stillingen fremgår fortsat af nærværende dokument, da der fortsat er medarbejdere ansat under stillingskategorien.

"Professor med særlige opgaver oprettes normalt med henblik på at ansætte særligt talentfulde forskere til at udvikle et særligt forsknings- eller uddannelsesområde på et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau."²⁴

Det forventes, at forskeren over en årrække kan dokumentere høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau, som dermed vidner om en evne og potentiale til at udvikle fagområdet. Ligeledes forventes det, at forskeren har en omfattende undervisningserfaring og erfaring med ph.d.-vejledning.

Ansættelsen som professor mso omfatter:

- Undervisning, vejledning og udprøvning på højt internationalt niveau af studerende på relevante bachelor- og kandidatuddannelser
- Stort engagement ift. udviklingen af uddannelserne
- Forskning på højt niveau og publicering af forskningsprodukter i internationalt anerkendte kanaler.
- Forskningsledelse
- Mentorskab for yngre forskerkolleger samt understøttelse af disse ift. forskningskarriere
- Vejledning af forsker-studerende
- Initiativ og bidrag ift. at hjemtage forskningsmidler, herunder prestigefulde eksterne midler
- Vidensudveksling med samfundet både nationalt og internationalt, herunder deltagelse i den nationale eller internationale offentlige debat
- Engagement i vidensamarbejde i tilknytning til den videnskabelige portefølje
- Deltagelse i og ledelse af eksterne forskningsnetværk og –samarbejder
- Kontinuerlig kompetenceudvikling og pædagogisk opkvalificering
- Aktiv deltagelse i det strategiske arbejde og udviklingen af den respektive forskningsgruppe

²⁴ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 01/07/2015, bilag 1, afsnit 4.2

- Aktiv deltagelse i opstilling af egne målbare evalueringskriterier, herunder evt. publicerings- og fundraisingmål.

Seniorrådgiver

*"Seniorrådgiver er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskningsbaseret myndighedsbetjening og formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervslivet og samfundet i øvrigt."*²⁵

Ansættelse som seniorrådgiver forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås gennem en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som adjunkt/forsker. Ydermere kan der forekomme andre kvalifikationskrav. Det forventes desuden, at der kan dokumenteres erfaring med selvstændig gennemførelse af betydelige rådgivnings- og formidlingsopgaver til myndigheder, erhvervsliv eller samfundet i øvrigt.

Ansættelsen som seniorrådgivning omfatter:

- Forskningsbaseret myndighedsbetjening relateret til et konkret forskningsområde
- Forpligtelse til at holde sig ajour på et bredt videnskabsområde og udføre analyser af fagligt brede problemstillinger.
- Publicering og videnskabelig formidling af international karakter
- Aktiv deltagelse i relevant, fagligt videnssamarbejde og -udveksling med samfundet
- Engagement ift. udvikling af samarbejde med eksterne offentlige og/eller private partnere, i relation til forskning og undervisning
- Aktiv deltagelse i forskningsgruppe samt relevante netværk
- Engagement ift. udviklingen af forskningsmiljøerne
- Kontinuerlig kompetenceudvikling

Der kan være krav om varetagelse af undervisning og forskningsopgaver i stillingen. Indeholder stillingen undervisningsopgaver forventes deltagelse i pædagogisk opkvalificering. Endvidere forventes det, at den ansatte deltager aktivt i udviklingen af uddannelserne.

Studieadjunkt/-lektor

*"Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver. Stillingen kan indeholde faglige udviklingsopgaver."*²⁶

Ansættelse som studieadjunkt/lektor forudsætter kandidatniveau.

Ansættelsen som studieadjunkt/-lektor omfatter:

- Aktiv deltagelse i en forskningsgruppe
- At orientere sig i relevante netværk
- Kontinuerlig kompetenceudvikling og deltagelse i pædagogisk opkvalificering
- Aktiv deltagelse i udvikling af uddannelser

I studielektoransættelsen indgår ligeledes varetagelse af supervision og vejledning af studieadjunker.

Lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet

²⁵ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.6

²⁶ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 2.3 og 4.2

Stillingen som lærer i social teori og metode er normalt en varig fuldtidsstilling.²⁷

Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver inden for institutionens formål.

Ansættelse som lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen forudsætter socialrådgivereksamen.

Ansættelsen som lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen omfatter:

- Undervisning, vejledning og udprøvning af studerende på socialrådgiveruddannelsen
- Engagement ift. udviklingen af uddannelsen.
- At orientere sig i relevante netværk
- Kontinuerlig kompetenceudvikling og deltagelse i pædagogisk opkvalificering

KONTAKT / ANSVAR

SSH dekansekretariatet

²⁷ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter af 11/12/2019, bilag 1, afsnit 4.2

Punkt 6: Evt.