

SAU - Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (SAU-  
møde)

14-11-2022 10:00 - 12:00

KST7, lokale 72

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Godkendelse af referat.....	1
Punkt 3: Opfølgning på konkrete sager.....	2
Punkt 4: Drøftelse af indsatser iht. APV-handlingsplan.....	3
Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljøarbejdet på AAU.....	4
Punkt 6: Orientering om forventninger ved ansættelse og virke som videnskabelig medarbejder ved SSH.....	6
Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen.....	7
Punkt 8: Evt.....	8

**Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

**Punkt 2: Godkendelse af referat**

**AALBORG  
UNIVERSITET**

*Kan frit distribueres  
Udkast*

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Palle Steen Hansen  
Telefon: 2830 5774  
Email: psh@id.aau.dk

Dato: 24-10-2022

## Referat af møde i SAU på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde den 29. august 2022

**Deltagere:** Maja Lundemark, Dorte Caswell, Otto Simonsen, Trond Beldo Klausen, Lene Tølbøll og Rasmus Møberg.

**Afbud:** Berith Heien, May-Britt Justesen, Pia Wosylus og Mette Rømer

**Øvrige deltagere:** Palle Steen Hansen (referent)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

Dagsorden godkendt

### Ad 2. Godkendelse af referat

---

Referat fra SAU-møde d. 8. juni 2022 godkendt.

### Ad 3. Arbejdsmiljødrøftelse

---

Arbejdsmiljødrøftelsen er en obligatorisk del af universitetets APV-årshjul. Arbejdsmiljødrøftelsen er dermed også en del af et afrapporterings- og dokumentationssystem.

Arbejdsmiljødrøftelsen er en anledning til at evaluere, se fremad og formulere mål og prioriteringer. Der foreligger en indstilling, der danner udgangspunkt for mødets drøftelse.

SAU er enige om, at formen i APV-arbejdet er en udfordring. Vi skal ikke bare formulere mål, som skal kunne "vinges af". SAU skal derimod adressere de konkrete arbejdsmiljøudfordringer, vi ser, og som er vigtige for Instituttet. Vi skal arbejde med substansen. Omvendt skal vi også overveje, om vi bliver for ambitiøse, når vi sætter mål. Måske skal vi fremadrettet overveje at prioritere mere/bedre.

Samtidig er erfaringen, at vi år efter år møder store og uforudsigelige forandringer; fyringsrunde, fakultetssammenlægning og senest lukning af SSH-uddannelser i København. Vi skal have vores arbejdsplads til at fungere bagefter.

Arbejdsmiljødrøftelsen har et fast punkt vedr. kompetenceudvikling. Medarbejdersiden opfordrer til, at vi koordinerer, hvad SAU som enhed har brug for af kompetenceudvikling. Medarbejderne spørger til, hvordan kompetenceudvikling registreres i timeregnskabet.



#### **Ad 4. Opfølgning på APV-handlingsplan**

---

SAU har besluttet at arbejde med en række indsatser. Ledelsen har foreslået, at vi starter med:

- At implementere beslutning vedr. korttidssygdom
- At arbejde med både on- og offboarding. FA er ved at afslutte et arbejde vedr. onboarding, som vi kan tage afsæt i.
- Ift. balanceproblematikken arbejdes der videre med at etablere heldagsundervisning. Emnet er også behandlet på et studierådsseminar i august.
- At arbejde videre timebudgetteringsprocessen.
- At have fokus på samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP. Der er tale om en fælles udfordring for VIP og TAP samt for Institut for Politik og Samfund.

Medarbejdersiden efterlyser synlig ledelse, herunder metakommunikation som et prioriteret punkt. Ledelsen bør sige det, der kan siges i en utryk situation. Ledelsen er enige i, at synlig ledelse skal prioriteres, men pointerer også, at der dels kan være situationer, hvor der ikke kan siges mere end der bliver, dels kan være situationer, hvor folk er selektive i deres læsning af kommunikationen.

Der var enighed om, at der skal være månedlige husmøder i KST7 og Fib13 med rummelige dagsordener. Det giver en platform for den kollektive samtale, hvor udfordringer også kan drøftes.

If. onboarding ligger et ældre dokument, som kan koordineres med FA's procedure. Onboarding bliver et punkt på et kommende SAU-møde. Evt. skal der udpeges en arbejdsgruppe.

Medarbejderne efterlyser tidligere kommunikation om, hvem der har fået en stilling. Ledelsen er enige heri, men pointerer, at ansættelsesprocesser kan være langtrukne og nogle gange ramt af forsinkelser.

Medarbejdersiden påpegede, at vi er i gang med individuel belastningshåndtering, når medarbejderne skal klædes bedre på til at håndtere stress. Der arbejdes ikke med årsagerne. Der er strukturelle stressårsager.

Ledelsen giver udtryk for, at ambitionen er at arbejde med det, som ligger i vores regi. Andet er vilkår for sektoren/AAU. Vi skal kollektivisere det, der er fælles. Det er ikke den enkeltes problem. Men vi har et hjælpesystem, som hjælper individuelt.

Mentorer går igen som løsning. Måske er det i højere grad kollektive samtaler i afdelingsmøder, forskningsgruppemøder, studienævn etc., der er brug for.

Medarbejdersiden supplerer med, at vi i stedet for at lave nye strukturer, herunder mentorordninger skal bruge AMR og tillidsvalgte. Bl.a. afdelingsmøder kan bruges til synliggøre, at AMR og tillidsvalgte står til rådighed.

##### *Opfølgning*

Hus-/afdelingsmøder igangsættes på adresserne. Der arbejdes videre med heldagsundervisning i første omgang i dialog med Studierådet. Onboarding kommer på SAU's dagsorden, når der foreligger mere fra Fællesadministrationens forarbejde. I forlængelse heraf suppleres med off-boarding. Der skal være fælles procedure. I den forbindelse skal vi være opmærksomme på og håndtere, at off-boarding også kan handle om, at der er nogle, som søger stillinger, som andre får, hvor spørgsmålet er, hvad det betyder for dem, som ikke får en stilling. Det må være et opmærksomhedspunkt på de månedlige møder mellem HR og institutleder.

#### **Ad 5. Orientering om sygefraværstatistik**

---

Ledelsen informerede om, at der er et fald i sygefraværet ift. 2020, men Instituttet ligger fortsat lidt højere end SSH-gennemsnit. Der er en stigning i sygefraværet på TAP-området. Sidstnævnte har primært været forårsaget af mange knoglebrud.



Fokus på korttidssygefravær er en anledning til at tale om trivsel. Vi implementerer procedure for håndtering af korttidssygdom også med henblik på at forebygge.

### **Ad 6. Orientering om eksamenskaffe**

---

Ledelsen har besluttet, at levering af kaffe til eksamen ikke længere er noget, studiesekretærene skal stå for. Ledelsens beklager, at argumentet, som er manglende administrative ressourcer i eksamensperioderne, ikke er kommet med i første omgang.

Denne beslutning har resulteret i en mailkorrespondance. Ledelsen udtrykker ærgrelse over, at det at lave kaffe er gjort til en opgave. Ambitionen er, at man bare henter en kop kaffe.

På mødet blev det klart, at det er primært i KST7, at det opleves som en opgave og en udfordring. Nogle VIP ser det desuden som deres opgave at sørge for skiltning, snacks, kaffe og vand. Vi har en værtsrolle. Det virker ugæstfrit uden. Vi skal tale om ambitionen med eksamen. Derfor irriterer det, at det defineres som en "ikke-opgave". Medarbejder spørger til, om man kan hyre fx studentermedhjælpere til opgaven med at levere kaffe, når det ikke en studiesekretæropgave/de ikke har tid. Kantinen er for dyr en løsning.

Ledelsen er i gang med at undersøge, om vi kan gøre noget for at minimere tidsaspektet ift. kaffebrygning ved at indkøbe en bedre kaffemaskine. Ledelsen vil udstikke retningslinjer for eksamen, for et fælles serviceniveau. Det skal ikke være op til den enkelte, hvordan eksamen bliver. Ambitionen er at bruge mindre tid.

### **Ad 7. Sammensætning af SAU**

---

May-Britt Søndergaard Justesen er tidligere valgt som AMR som suppleant/vikar for Vivi Imer Hansen i Kroghstræde 7. Også Katrine Vitus, AMR i København, er fratrådt som AMR. Der er igangsat en proces med at finde en suppleant/vikar. Institutledelsen har indstillet, at May-Britts vikariat forlænges til primo 2023, hvor der er ordnært valg til SAU, og at det tilsvarende skal gælde for en AMR-suppleant/vikar i København.

Vivi har hidtil været observatør i Fællesadministrationens SAU. Medarbejderrepræsentanterne i SAU på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde skal finde en afløser i gruppen.

SAU tilslutter sig institutledelsens indstilling. AMR arbejder videre med at finde en observatør til Fællesadministrationens SAU.

### **Ad 8. Orientering om AAU's politik for brug af undervisningsmateriale**

---

Punktet behandles i Studierådet og i Institutrådet.

### **Ad 9. Nyt fra Institutledelsen**

---

#### *Stillingsplan*

Der er uforholdsmæssigt mange stillinger, der fortsat er ubesatte. Besættelse af seks stillinger er udsat. To lektorer er i proces. To stillinger på Kriminologi har ansøgningsfrist.

#### *Budget 2022*

Der er rebudgetteret. Der kommer måske ikke så mange nye stillinger i 2023 ud over stillinger fra 2022-planen, som ikke er besat. Vi skal længere i budgetprocessen, inden vi kan sige mere.



Medarbejderne udtrykker for bekymring for, hvad det betyder for undervisningsmængden for de nuværende ansatte. Medarbejdere rejser også. Det genererer huller.

Ledelsen giver udtryk for, at der ikke er/bliver et kæmpehul, men også at det er for tidligt at sige præcist. Det er ikke 1:1. I 2016 var der ca. 100 VIP-stillinger. Nu er vi ca. 70. Der er sket en løbende tilpasning. Vi skal løse kapacitetshuller, ikke alt kan/skal løses med eksterne lektorer.

#### *Strategi-proces*

Forskningsgruppelederne tager på internat d. 13.-14. september, hvor forskningsdelen af institutstrategien færdiggøres.

Målaftale 2022 kører og processen ift. målaftale 2023 er ved at starte op.

#### *Nyt fra FA*

Der har været uro inden sommerferien, hvor tre fasttrådte næsten samtidigt. Det er svært at rekruttere op til sommerferien. Vi arbejder på at besætte en stilling til KSA. Der er ikke en stor personaleomsætning i FA.

Der kommer to kommunikationsmedarbejdere: Charlotte, som afløser Niels ift. forskningskommunikation, og Zenia, hvis stilling er finansieret af, at medarbejdere i LKK er gået ned i tid. Zenia skal arbejde med kommunikation på studiesiden.

Der sker ændringer i kompetencebehovet til studieadministrative stillinger. Det har betydet, at flere stillinger opslås som enten brede stillinger eller som AC-stillinger.

#### **Ad 10. Evt.**

---

Rasmus Møberg har kontaktet CAS ift. manglende udluftning. SAU afventer svar fra CAS.

## Punkt 3: Opfølgning på konkrete sager

### KST7

Indtrængende vand: CAS skriver: "Vi har nu i samarbejde med et vinduesfirma, fundet en ny brugbar konstruktion på nye vinduesbånd, over gangarealerne i KST 7. Det er vores plan, at vi i år foretager en udskiftning i et begrænset omfang, så vi kan se løsningen i funktion over vinteren inden, at vi udskifter resten af lysbåndene i bygningen." Arbejdet forventes påbegyndt i uge 47.

Kaffemaskine: der kommer mundtlig orientering på mødet.

### Fib13

Ventilation i udvalgte kontorer og ny tagbelægning.

### Alle tre bygninger

Temperaturen i bygningerne: Se også Arbejdstilsynets

hjemmeside: <https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/indeklima/temperatursaenkning-paa-arbejdspladsen/#37787>

Væghængte hylder: Se Arbejdsmiljøsektionens svar ift. Aalborg i vedhæftede bilag. I København er der iværksat en proces, hvorefter væghængte reoler pilles ned og erstattes – efter behov – af standreoler.

SAU har via Arbejdsmiljørepræsentant, May-Britt Søndergaard Justesen fået en konkret henvendelse fra et medarbejder, som oplever, at det i praksis er vanskeligt at nå at holde spisepause mellem forelæsningerne, når den ene slutter kl. 12.00 og den næste starter kl. 12.30. Medarbejderen foreslår, at der opstilles kaffe- og sandwichautomater ved Aud B og C.

Ledelsen finder ikke, at det er SAU's opgave at sikre kaffe- og sandwichautomater.

Ledelsen finder, at den konkrete undervisningsplanlægning skal ske i regi af studienævnene.

Rasmus Møberg har stillet sig til rådighed for at være observatør i Fællesadministrationens SAU.

### Indstilling:

Det indstilles,

- at SAU tager opfølgningerne til efterretning.
- at henvendelse fra medarbejder henvises for så vidt angår manglende tid mellem undervisning formiddag og eftermiddag til konkret løsning i studienævnet.
- at SAU bakker op om, at Rasmus Møberg bliver observatør i Fællesadministrationens SAU.



**Fra:** [Arbejds miljøsektion](#)

**Til:** [Allan Brun](#); [Allan Noll](#); [André Bjørn Ørum](#); [Anette Bysøe](#); [Anette Næslund Pedersen](#); [Ann Cecilie Schaffry Würtz](#); [Anne Louise Olsen](#); [Anne Marie Plougmand Nielsen](#); [Anne Skjold Rasmussen](#); [Toine Bogers](#); [Ásgerdur Arna Pálsdóttir](#); [Betinna Olesen](#); [Brita Holst Serup](#); [Carla Kornelia Smink](#); [Casper Schou](#); [Christian Lindholm](#); [Christian Winther Dissing](#); [Christina Faber-Espensen](#); [Daniel Overholt](#); [Danni Nielsen](#); [David Ian Stevens](#); [Ditte Shamshiri-Petersen](#); [Finn Banke](#); [Flemming Serup Kristoffersen](#); [Frank Rasmussen](#); [Gitte Leander Nielsen](#); [Gorm Henrik Fogh Rasmussen](#); [Hanne Kragh](#); [Heidi Friis Thomsen](#); [Helle Blendstrup](#); [Helle Busk Jensen](#); [Helle Harpøth](#); [Helle Højlund](#); [Helle Mortensen](#); [Henriette Badsberg Jensen](#); [Henry Enevoldsen](#); [Inge Stenner Rasmussen](#); [Ivan Lind Christensen](#); [Janus Malthé Skjoldborg](#); [Jeanette Hvarregaard](#); [Jens Hedelund Madsen](#); [Jesper Greve](#); [Jesper Ole Jensen](#); [Jesper Willaing Zeuthen](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Jimmy Jessen Nielsen](#); [Jiri Srba](#); [Karina Boller Jensen](#); [Karina Kjeldgaard Ludvigsen](#); [Kathrine Vitus](#); [Klaus Ringsborg Westphal](#); [Knud Larsen](#); [Lars Halkjær](#); [Lene Hastrup Jensen](#); [Mads Lund](#); [Maria Harbo Thomsen](#); [Marianne Nielsen](#); [Marianne Nyborg](#); [Martin Mølholm](#); [Mette Hvillum](#); [Mette Simonsen Abildgaard](#); [Mette Vegeberg](#); [Michelle Hyldegård Mortensen](#); [Mikkel Meyer Andersen](#); [Paula Cavada-Hrepich](#); [Peter Fojan](#); [Peter Kringhøj](#); [Peter Skotte](#); [Pia Maria Thorsen](#); [Pia Wosylus](#); [Poul Houman Andersen](#); [Rasmus Juul Møberg](#); [Rikke Johanne Jensen](#); [Sabine Michelsen Raunbak](#); [Sanne Svendsen](#); [Sebastian Bülow](#); [Shellie Boudreau](#); [Shuai Zhang](#); [Simon Christopher Have Christensen](#); [Stephen Hald Christiansen](#); [Susanne Aarup](#); [Søren Ravn](#); [Tanzila Sharker](#); [Thomas Kronborg Larsen](#); [Thomas Sørensen Quaade](#); [Tina Strandvig](#); [Tina Vestergaard Lange](#); [Tine Bjørka](#); [Tine Jess](#); [Trine Clausen Hansen](#); [Trine Juel Werner](#); [Ulla Øland](#); [Vibeke Andersson](#); [Vivi Imer Hansen](#); [Walter Neumayr](#); [Lilian Melo Bondig](#); [Camilla Pedersen](#); [Lars Wagner Ståde](#); [Alex Røge Hermansen](#); [Anders Asdal Andersen](#); [Anders Schmidt Kristensen](#); [Andreas Rasmussen](#); [Annemette Bønneland Kristensen](#); [Asbjørn Haaning Nielsen](#); [Astrid Heidemann Lassen](#); [Carsten Dahl Mørch](#); [Christian Nielsen](#); [Dan Stieper Karbing](#); [Dorte Stigaard](#); [Erika G. Spaich](#); [Flemming Koch](#); [Gert Frølund Pedersen](#); [Gitte Lyngø](#); [Hans Jørgen Andersen](#); [Helle Ejersbo](#); [Henrik Brohus](#); [Henrik Sand](#); [Henrik Schønau Fog](#); [Henrik Sørensen](#); [Jacek Lichota](#); [Jacob Glensvang](#); [Janus Malthé Skjoldborg](#); [Jens Henrik Andreasen](#); [Jesper Liniger](#); [Jette Egelund Holgaard](#); [Jette Kollerup Bangsø](#); [Jette Marie Christensen](#); [Johnny Jakobsen](#); [Keld Thorgård](#); [Kim Dremstrup](#); [Kim Olesen](#); [Kjeld Pedersen](#); [Lars Pico Geerdsen](#); [Lars Sørensen](#); [Lasse Rosendahl](#); [Lasse Schmidt](#); [Lene Grundahl](#); [Lene Tølbøll](#); [Line Renée Thellufsen](#); [Lise Dahlgård](#); [Lise Thorup-Pedersen](#); [Lone Stoustrup](#); [Lone Vestergaard](#); [Lotte Bonderup](#); [Mads Pagh Nielsen](#); [Maj Rosenstand](#); [Marianne Dalgaard Brønnum](#); [Mark de Zee](#); [Martin Vive Ivø](#); [Mary Christensen](#); [Mette Alberg Mosgaard](#); [Michael Baggesen Klitgaard](#); [Michael Collin](#); [Michael Mullins](#); [Michael Siglev](#); [Michael Toft Overgaard](#); [Mikael Vetner](#); [Mogens Juul Møller](#); [Morten Elle](#); [Natasja Reslow](#); [Niels Madsen](#); [Niils Thidemann](#); [Ole Schjødt Kjær](#); [Otto Simonsen](#); [Per Bach](#); [Pernille Bisgaard Dybdahl](#); [Peter Axel Nielsen](#); [Peter Stephansen Lübeck](#); [Reinhard Wimmer](#); [René Rydhof Hansen](#); [Reza Tadavoni](#); [Rikke Ørngreen](#); [Rudi P. Nielsen](#); [Sakari Kauppinen](#); [Steen Harrit Jakobsen](#); [Sten Rasmussen](#); [Søren Højsgaard](#); [Søren Lind Christiansen](#); [Søren Paaske Johnsen](#); [Tamas Kerekes](#); [Thomas Bak](#); [Thomas Cornelius](#); [Thomas Ploug](#); [Thomas Szulevicz](#); [Trine Bovbjerg](#); [Trine Schultz](#); [Trond Beldo Klausen](#); [Vincenzo Liso](#); [Vittorio Boffa](#); [Anette Lundsgaard Larsen](#); [Bente Juhl](#); [Charlotte Skindbjerg Pedersen](#); [Ellen Karlsen](#); [Eva Holme](#); [Jane Bak Andersen](#); [Jette Marie Christensen](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Lena Haugsted Laursen](#); [Lene Grundahl](#); [Lone Brændgaard Hansen](#); [sts-sekretariatet](#); [Marie Lundbo](#); [Merete Wolder Lange](#); [Michael Siglev](#); [Palle Steen Hansen](#); [Pia Ulla Sindbæk](#); [Tina Høtoft Eiersted Raunsmed](#); [Ulla Øland](#)

**Cc:** [Mogens Juul Møller](#); [Martin Vive Ivø](#); [Anders Schmidt Kristensen](#); [Martin Mølholm](#)

**Emne:** SV: Sammenstyrtningsfare ved hyldesystemer

**Dato:** 31. oktober 2022 08:07:17

**Vedhæftede filer:** [image003.png](#)  
[image012.png](#)  
[image014.png](#)

## Til arbejdsmiljøorganisationen ved alle enheder på AAU

Efter en kontrol af et større antal væghængte hyldesystemer på AAU's campusområder i Aalborg City og Aalborg Øst er det Arbejds miljøsektionens vurdering, at de omstændigheder, som førte til ulykkeshændelserne ved Campus CPH, næppe kan genfindes i Aalborg. **Vi vurderer således, at der ikke er behov for generelt at gennemføre foranstaltninger mod nedstyrtningsfare ved vægreoler på Campus Aalborg.**

Kontrollen er gennemført som en stikprøve, der har omfattet mere end 80 hyldesystemer i 15 bygninger. Denne kontrolmetode er anvendt i stedet for en totalgennemgang, fordi reoler i AAU's bygninger i Aalborgområdet stort set alle er ophængt af samme håndværker, som har anvendt samme, gode ophængningsprincipper gennem mange års virke på AAU. Kontrollen har derfor formet sig som en verifikation af dette.

Hvis I ikke desto mindre – f.eks. i forbindelse med sikkerhedsrunderinger – finder væghængte hyldesystemer, som I ikke er trykke ved, så indberet dem gerne til AMS m.h.p. at få foretaget en vurdering af dem – eller indberet dem evt. i Building Support m.h.p. at få dem fjernet.

Vi vil gerne benytte lejligheden til at takke jer for jeres indberetninger af væghængte hyldesystemer. De har – sammen med dialogen med den nævnte håndværker – udgjort et vigtigt datagrundlag for en hensigtsmæssig planlægning af stikprøvekontrollen.

Med venlig hilsen



**AALBORG  
UNIVERSITET**

**Svend Ole H. Poulsen**

Arbejdsmiljøspecialist, civilingeniør | Campus Service, Arbejdsmiljøsektionen

Tlf.: (+45) 9940 2123 | Email: [sohp@adm.aau.dk](mailto:sohp@adm.aau.dk) | Web: [www.campuservice.aau.dk](http://www.campuservice.aau.dk),  
[www.arbejdsmiljoe.aau.dk](http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk)

Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 1, 2. | 9220 Aalborg Øst | EAN 5798000417120

---

**Fra:** Arbejdsmiljøsektion <Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk>

**Sendt:** 9. september 2022 09:30

**Til:** Allan Brun <abr@adm.aau.dk>; Allan Noll <ano@aub.aau.dk>; André Bjørn Ørum <anbj@adm.aau.dk>; Anette Bysøe <aby@es.aau.dk>; Anette Næslund Pedersen <anp@build.aau.dk>; Ann Cecilie Schaffry Würtz <acse@adm.aau.dk>; Anne Louise Olsen <alol19@student.aau.dk>; Anne Marie Plougmand Nielsen <amn@es.aau.dk>; Anne Skjold Rasmussen <annesb@build.aau.dk>; Toine Bogers <toine@ikp.aau.dk>; Ásgerdur Arna Pálsdóttir <aapa@hst.aau.dk>; Betinna Olesen <bo@id.aau.dk>; Brita Holst Serup <britah@hst.aau.dk>; Carla Kornelia Smink <carla@plan.aau.dk>; Casper Schou <cs@mp.aau.dk>; Christian Lindholst <acl@dps.aau.dk>; Christian Winther Dissing <cwd@energy.aau.dk>; Christina Faber-Espensen <cfe@dcm.aau.dk>; Daniel Overholt <dano@create.aau.dk>; Danni Nielsen <dn@adm.aau.dk>; David Ian Stevens <stevens@ikl.aau.dk>; Ditte Shamshiri-Petersen <dittep@dps.aau.dk>; Finn Banke <fb@its.aau.dk>; Flemming Serup Kristoffersen <fsk@mp.aau.dk>; frank Rasmussen <fhr@es.aau.dk>; Gitte Leander Nielsen <gln@its.aau.dk>; Gorm Henrik Fogh Rasmussen <ghfr@hst.aau.dk>; Hanne Kragh <hk@law.aau.dk>; Heidi Friis Thomsen <hft@adm.aau.dk>; Helle Blendstrup <hb@bio.aau.dk>; Helle Busk Jensen <hbj@staff.aau.dk>; Helle Harpøth <hhch@aub.aau.dk>; Helle Høilund <hh@its.aau.dk>; Helle Mortensen <hmo@adm.aau.dk>; Henriette Badsberg Jensen <badsberg@adm.aau.dk>; Henry Enevoldsen <hen@energy.aau.dk>; Inge Stenner Rasmussen <isr@staff.aau.dk>; Ivan Lind Christensen <ilc@dps.aau.dk>; Janus Malthe Skjoldborg <jms@adm.aau.dk>; Jeanette Hvarregaard <jhvarre@business.aau.dk>; Jens Hedelund Madsen <jenshm@dcm.aau.dk>; Jesper Greve <jgr@create.aau.dk>; Jesper Ole Jensen <jojen@build.aau.dk>; Jesper Willaing Zeuthen <zeuthen@dps.aau.dk>; Jette Thorsen Gade <jtg@adm.aau.dk>; Jimmy Jessen Nielsen <jjn@es.aau.dk>; Jiri Srba <srba@cs.aau.dk>; Karina Boller Jensen <kbj@mp.aau.dk>; Karina Kjeldgaard Ludvigsen <kkl@mp.aau.dk>; Kathrine Vitus <vitus@socsci.aau.dk>; Klaus Ringsborg Westphal <kw@bio.aau.dk>; Knud Larsen <knl@hst.aau.dk>; Lars Halkjær <lah@adm.aau.dk>; Lene Hastrup Jensen <lhj@adm.aau.dk>; Mads Lund <mal@energy.aau.dk>; Maria Harbo Thomsen <mht@adm.aau.dk>; Marianne Nielsen <manders@ikp.aau.dk>; Marianne Nyborg <mariannen@plan.aau.dk>; Martin Mølholm <mam@ikp.aau.dk>; Mette Hvillum <metteh@ikl.aau.dk>; Mette Simonsen Abildgaard <msab@ikl.aau.dk>; Mette Vegeberg <mve@build.aau.dk>; Michelle Hyldegård Mortensen <mhmo@bio.aau.dk>; Mikkel Meyer Andersen <mikl@math.aau.dk>; Paula Cavada-Hrepich <pcavadah@ikp.aau.dk>; Peter Fojan <fp@mp.aau.dk>; Peter Kringhøj <pk@staff.aau.dk>; Peter Skotte <peters@create.aau.dk>; Pia Maria Thorsen <pthorsen@ikp.aau.dk>; Pia Wosylus <pkw@id.aau.dk>; Poul Houman Andersen <poa@business.aau.dk>; Rasmus Juul Møberg <rjm@socsci.aau.dk>; Rikke Johanne Jensen <rikkej@adm.aau.dk>; Sabine Michelsen Raunbak <smr@dcm.aau.dk>; Sanne Svendsen <ssv@dcm.aau.dk>; Sebastian Bülow <zeppo@ikp.aau.dk>; Shellie Boudreau <sboudreau@hst.aau.dk>; Shuai Zhang <sz@es.aau.dk>; Simon Christopher Have Christensen <schc@adm.aau.dk>; Stephen Hald Christiansen <shchr@bio.aau.dk>; Susanne Aarup <susaarup@ikl.aau.dk>; Søren Ravn <sor@energy.aau.dk>; Tanzila Sharker <tsh@bio.aau.dk>; Thomas Kronborg Larsen <tkl@hst.aau.dk>; Thomas Sørensen

Quaade <ths@mp.aau.dk>; Tina Strandvig <tist@adm.aau.dk>; Tina Vestergaard Lange <tv@adm.aau.dk>; Tine Bjørka <tib@adm.aau.dk>; Tine Jess <jess@dcm.aau.dk>; Trine Clausen Hansen <trine@staff.aau.dk>; Trine Juel Werner <tjw@adm.aau.dk>; Ulla Øland <ulla@cs.aau.dk>; Vibeke Andersson <van@dps.aau.dk>; Vivi Imer Hansen <viviimer@socsci.aau.dk>; Walter Neumayr <wn@energy.aau.dk>; Lilian Melo Bondig <lmb@energy.aau.dk>; Camilla Pedersen <csap@its.aau.dk>; Lars Wagner Ståde <lws@bio.aau.dk>; Alex Røge Hermansen <arh@adm.aau.dk>; Anders Asdal Andersen <anan@adm.aau.dk>; Anders Schmidt Kristensen <askr@energy.aau.dk>; Andreas Rasmussen <anr@adm.aau.dk>; Annemette Bønneland Kristensen <annemettebk@dcm.aau.dk>; Asbjørn Haaning Nielsen <ahn@build.aau.dk>; Astrid Heidemann Lassen <ahl@mp.aau.dk>; Carsten Dahl Mørch <cdahl@hst.aau.dk>; Christian Nielsen <chn@business.aau.dk>; Dan Stieper Karbing <dank@hst.aau.dk>; Dorte Stigaard <dos@adm.aau.dk>; Erika G. Spaich <espaich@hst.aau.dk>; Flemming Koch <fk@its.aau.dk>; Gert Frølund Pedersen <gfp@es.aau.dk>; Gitte Lynge <gl@es.aau.dk>; Hans Jørgen Andersen <hja@create.aau.dk>; Helle Ejersbo <ejer@adm.aau.dk>; Henrik Brohus <hb@civil.aau.dk>; Henrik Sand <hsand@ikp.aau.dk>; Henrik Schønau Fog <hsf@create.aau.dk>; Henrik Sørensen <hs@energy.aau.dk>; Jacek Lichota <jlichota@hst.aau.dk>; Jacob Glensvang <jag@adm.aau.dk>; Janus Malthe Skjoldborg <jms@adm.aau.dk>; Jens Henrik Andreasen <jha@mp.aau.dk>; Jesper Liniger <jel@energy.aau.dk>; Jette Egelund Holgaard <jeh@plan.aau.dk>; Jette Kollerup Bangsø <jkb@adm.aau.dk>; Jette Marie Christensen <jmc@mp.aau.dk>; Johnny Jakobsen <joj@mp.aau.dk>; Keld Thorgård <kt@ikl.aau.dk>; Kim Dremstrup <kdn@hst.aau.dk>; Kim Olesen <ko@es.aau.dk>; Kjeld Pedersen <kp@mp.aau.dk>; Lars Pico Geerdsen <lpg@build.aau.dk>; Lars Sørensen <laso@its.aau.dk>; Lasse Rosendahl <lar@energy.aau.dk>; Lasse Schmidt <lsc@energy.aau.dk>; Lene Grundahl <lgru@create.aau.dk>; Lene Tølbøll <lenetb@socsci.aau.dk>; Line Renée Thellufsen <lrrh@adm.aau.dk>; Lise Dahlgaard <lim@adm.aau.dk>; Lise Thorup-Pedersen <ltp@adm.aau.dk>; Lone Stoustrup <lones@ikl.aau.dk>; Lone Vestergaard <lov@adm.aau.dk>; Lotte Bonderup <lbon@adm.aau.dk>; Mads Pagh Nielsen <mpn@energy.aau.dk>; Maj Rosenstand <mr@aub.aau.dk>; Marianne Dalsgaard Brønnum <mdb@bio.aau.dk>; Mark de Zee <mdz@hst.aau.dk>; Martin Vive Ivø <mvi@adm.aau.dk>; Mary Christensen <mch@adm.aau.dk>; Mette Alberg Mosgaard <mette@plan.aau.dk>; Michael Baggesen Klitgaard <michaelklitgaard@dps.aau.dk>; Michael Collin <michael@its.aau.dk>; Michael Mullins <mullins@create.aau.dk>; Michael Siglev <msig@its.aau.dk>; Michael Toft Overgaard <mto@bio.aau.dk>; Mikael Vetner <vetner@ikp.aau.dk>; Mogens Juul Møller <mjm@adm.aau.dk>; Morten Elle <elle@plan.aau.dk>; Natasja Reslow <natasjar@hst.aau.dk>; Niels Madsen <nm@bio.aau.dk>; Nils Thidemann <nt@aub.aau.dk>; Ole Schjødt Kjær <osk@dcm.aau.dk>; Otto Simonsen <osi@id.aau.dk>; Per Bach <pbs@its.aau.dk>; Pernille Bisgaard Dybdahl <pbd@build.aau.dk>; Peter Axel Nielsen <pan@cs.aau.dk>; Peter Stephensen Lübeck <psl@bio.aau.dk>; Reinhard Wimmer <rw@bio.aau.dk>; René Rydhof Hansen <rrh@cs.aau.dk>; Reza Tadayoni <reza@es.aau.dk>; Rikke Ørngreen <rior@ikl.aau.dk>; Rudi P. Nielsen <rudi@bio.aau.dk>; Sakari Kauppinen <ska@dcm.aau.dk>; Steen Harrit Jakobsen <shja@adm.aau.dk>; Sten Rasmussen <sten@dcm.aau.dk>; Søren Højsgaard <sorenh@math.aau.dk>; Søren Lind Christiansen <slc@adm.aau.dk>; Søren Paaske Johnsen <spj@dcm.aau.dk>; Tamas Kerekes <tak@energy.aau.dk>; Thomas Bak <tba@es.aau.dk>; Thomas Cornelius <tcb@build.aau.dk>; Thomas Ploug <ploug@ikp.aau.dk>; Thomas Szulevicz <thoszu@ikp.aau.dk>; Trine Bovbjerg <tbo@adm.aau.dk>; Trine Schultz <ts@law.aau.dk>; Trond Beldo Klausen <tbk@socsci.aau.dk>; Vincenzo Liso <vli@energy.aau.dk>; Vittorio Boffa <vb@bio.aau.dk>; Anette Lundsgaard Larsen <all@energy.aau.dk>; 'annek@mp.aau.dk' <annek@mp.aau.dk>; Bente Juhl <bju@adm.aau.dk>;

Charlotte Skindbjerg Pedersen <csp@es.aau.dk>; Ellen Karlsen <ek@staff.aau.dk>; Eva Holme <eho@adm.aau.dk>; Jane Bak Andersen <jband@ikl.aau.dk>; Jette Marie Christensen <jmc@mp.aau.dk>; Jette Thorsen Gade <jtg@adm.aau.dk>; Lena Haugsted Laursen <lena@plan.aau.dk>; Lene Grundahl <lgru@create.aau.dk>; Lone Brændgaard Hansen <lbha@dcm.aau.dk>; sts-sekretariatet <sts-sekretariatet@adm.aau.dk>; Marie Lundbo <mllu@build.aau.dk>; Merete Wolder Lange <mwll@adm.aau.dk>; Michael Siglev <msig@its.aau.dk>; Palle Steen Hansen <psh@id.aau.dk>; Pia Ulla Sindbæk <pus@hst.aau.dk>; Tina Høtoft Ejersted Raunsmed <tr@aub.aau.dk>; Ulla Øland <ulla@cs.aau.dk>

**Cc:** Arbejdsmiljøsektion <Arbejdsmiljøsektion@adm.aau.dk>; Mogens Juul Møller <mjm@adm.aau.dk>; Martin Vive Ivø <mvi@adm.aau.dk>; Anders Schmidt Kristensen <askr@energy.aau.dk>; Martin Mølholm <mam@ikp.aau.dk>

**Emne:** Sammenstyrtningsfare ved hyldesystemer

### **Til arbejdsmiljøorganisationen ved alle enheder på AAU**

Inden for de senere år er der sket mindst 2 ulykkeshændelser, som vi i Campus Service og Arbejdsmiljøsektionen anser for at være alvorlige, selv om ulykkerne kun i det ene tilfælde førte til tilskadecomst. Vi ønsker med denne mail at henlede jeres opmærksomhed på ulykkernes omstændigheder, som vi ved kan genfindes andre steder på AAU.

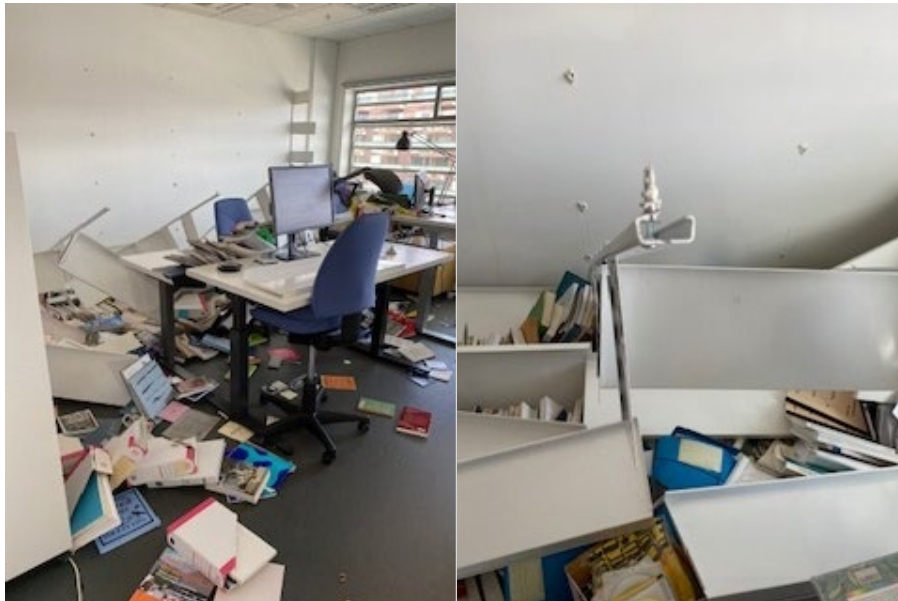
***Vi vil konkret bede jer – via en sikkerhedsrundring – at kortlægge, om forholdene, som førte til ulykkerne kan genfindes hos jer.***

**Bemærk:** på Campus CPH, hvor de 2 seneste ulykker er sket, er der allerede iværksat en kortlægning, hvorfor I ikke behøver at gennemføre rundring her.

### **Sådan skete ulykkerne**

Ulykkeshændelserne indtraf i forbindelse med brugen af høje, væghængte hyldesystemer i metal, se eksemplerne herunder.

Ved hændelserne brød hyldesystemerne uden varsel sammen under vægten af bøger m.v., hvorefter de væltede ned over nærtstående kontorarbejdspladser, se fotos herunder.



Ved begge hændelser var tale om hyldesystemer ophængt med vægskinner på gipsvægge, og det er vores vurdering, at sammenbruddet skyldtes utilstrækkelig befæstelse i gipsvæggen. Det spillede således en rolle, at vægskinnerne var fæstnet til såkaldte gipsdybler, se foto. Sådanne gipsdybler er imidlertid dårligt egnede til at fastholde tungt inventar, da de er skruet ind i gipspladernes porøse kerne. Også andre forhold kan have spillet en rolle.



Et sammenbrud i et hyldesystem, der er tungt belastet med bøger, mapper, kasser, papirmaterialer eller andre tunge genstande, vil selvsagt kunne resultere i alvorlig personskade, hvis nogen bliver ramt af systemkomponenter, f.eks. metalhylder og vægskinner eller nedfaldne genstande fra hylderne.

**Derfor er det vigtigt, at der så hurtigt som praktisk muligt træffes foranstaltninger mod denne potentielle risiko.** Udfordringen er imidlertid, at der i skrivende stund ikke er overblik over, hvor sådanne hyldesystemer anvendes ved AAU's enheder. Vi har heller intet overblik over, hvilke fastgørelsesmetoder der har været anvendt i forbindelse med opsætningen af hyldesystemerne.

Der forestår således en stor kortlægningsopgave, som vi har brug for jeres hjælp til. Helt konkret vil vi derfor bede jer om følgende:

#### Lav en sikkerhedsrundring

- Gennemgå jeres lokaler mhp. at konstatere, om jeres medarbejdere anvender væghængte hyldesystemer. Det er vores antagelse, at hyldesystemerne har udbredt anvendelse først og fremmest i kontorer, men de kan meget vel også være anvendt i andre lokaler, f.eks. printer- og depotrum, læsesale eller andre fællesrum.
- Når I konstaterer et væghængt hyldesystem bygget op ved brug af vægskinner, skal I notere rumnummeret i bygningen. I behøver ikke at notere antallet af hyldesystemer eller detaljer om deres udformning – blot at der er i rummet findes et eller flere væghængte hyldesystemer. I skal **ikke** registrere lukkede skabe, køkkenmoduler eller tilsvarende opbevaringsløsninger.

#### Indberet derefter rumnumrene til AMS

- Noter bygningsadresse og rumnummer i **vedlagte Excel-regneark** – og send derefter arket til Arbejdsmiljøsektionen: [arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk](mailto:arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk).

#### Fristen for indberetning er 30. september 2022.

På grundlag af jeres indberetninger vil Campus Service tage initiativ til nærmere undersøgelse af hyldesystemerne i de indberettede rum – og derefter tage stilling til, hvordan hyldesystemerne bedst sikres. For at kunne planlægge dette på en hensigtsmæssig måde, er det vigtigt, at vi kan

tage udgangspunkt i en pålidelig registrering af alle væghængte hylsystemer i AAU's bygninger.

Som før nævnt er der ved Campus CPH allerede iværksat en registreringsproces, hvorfor der ikke skal ske indberetning herfra.

I denne forbindelse skal vi gøre opmærksom på, at det i 2021 blev besluttet at udfase væghængte hylsystemer, se nærmere i AAU-håndbogen:

<https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=525350>.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Arbejdsmiljøsektionen på [arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk](mailto:arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk)

Med venlig hilsen



**AALBORG  
UNIVERSITET**

**Svend Ole H. Poulsen**

Arbejdsmiljøspecialist, civilingeniør | Campus Service, Arbejdsmiljøsektionen

Tlf.: (+45) 9940 2123 | Email: [sohp@adm.aau.dk](mailto:sohp@adm.aau.dk) | Web: [www.campusservice.aau.dk](http://www.campusservice.aau.dk),  
[www.arbejdsmiljoe.aau.dk](http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk)

Aalborg Universitet | Fredrik Bajers Vej 1, 2. | 9220 Aalborg Øst | EAN 5798000417120

## Punkt 4: Drøftelse af indsatser iht. APV-handlingsplan

APV-handlingsplanen opererer med to hovedspor. Et generelt vedr. vores organisering og et spor, som retter sig mere konkret mod trivsel.

### Organisering

- Tidsstyring ift. undervisning, herunder balanceproblematikken ift. forskning og undervisning, forventningerne til varetagelse af undervisningsopgaven, planlægning, styring og implementering af timebudgettering og koordination
- Synlig ledelse
- Samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP
- Onboarding og off-boarding

### Trivselsproblemstillinger

- Trivsel, psykologisk tryghed og stress
- Krænkende adfærd
- Håndtering af korttidssygdom
- Usikkerhed i ansættelsen

Der arbejdes fortløbende med vores organisering, planlægning og implementering af tids- og ressourcestyringen på studieområdet.

Aktuelt pågår dialog med Studieråd og studienævn om koncentration af undervisning. Studienævnene har pt. spørgsmålet i høring. På mødet orienteres mundtligt om status.

### Samarbejdsrelationer mellem VIP og TAP

På tværs af Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Institut for Politik og Samfund og Fællesadministrationen har SAU'erne defineret samarbejdsrelationerne mellem VIP og TAP som en del af deres APV-handlingsplaner. Derfor igangsættes nu en koordineret adressering.

Institutternes SAU'er og Fællesadministrationens SAU har samarbejdsrelationer mellem VIP og TAP på deres respektive APV-handlingsplaner. Otto Simonsen har som leder af FA har fået til opgave at koordinere behandlingen på tværs af SAU'erne.

At punktet er sat på hos alle tre SAU'er er ikke et udtryk for, at samarbejdet er dårligt, men snarere udtryk for ønsket om at vurdere, om der er behov for, og om det er muligt at styrke samarbejdet. Problemet er vokset efter, at FA blev samlet i først to og senere en bygning. Der lægges ikke i denne proces op til, at FA fraflytter Fib5. Punkt 4 nedenfor bliver således ikke løst ad denne vej.

På baggrund af de dialogbaserede kortlægninger på institutterne og i FA kan problemet tilsyneladende rubriceres i fire hovedpunkter:

1. De sociale relationer (det er nemmere at samarbejde, når vi kender hinanden)
2. Serviceopgaver og her-og-nu brandslukning (fx manglende udstyr, tvivl om et undervisningslokale)
3. Problemløsning/sagsbehandling (fx semesterplanlægning, projektbudget)
4. Mere liv i bygningerne (det er mere inspirerende, hvis vi er flere i bygningerne, og at hele organisationen er repræsenteret)

Det er ikke i forbindelse med de dialogbaserede kortlægninger blevet nærmere defineret, hvordan problemet varierer afhængig af VIP'ernes forskellige roller, fx som studienævnformand, koordinator, forskningsgruppeleder, underviser, projektansøger etc., spiller ind i oplevelserne af samarbejdsrelationerne. Ej heller på forskelle på at have arbejdsplads i enten Aalborg eller København. Tilsvarende kan problemet opleves forskelligt i FA afhængigt af, om man er studiesekretær, projektøkonom, kommunikationsmedarbejder etc. Derfor lægges op til, at vi gennemfører en proces, hvor problemstillingen bliver mere præcist defineret. Herefter kan der arbejdes med relevante løsninger.

*Tids- og procesplan:*

- Drøftelse og kvalificering i SAU'erne (medio-ultimo november)
- Fokusgruppeinterview eller spørgeskema (december)
- Opsamling og udarbejdelse af løsningsforslag (januar)
- Drøftelse og kvalificering i SAU'erne (februar/marts)

### **Indstilling**

Det indstilles, at SAU drøfter indsatser iht. APV-handlingsplan.

## **Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljøarbejdet på AAU**

### *1) Arbejdsmiljøorganisationens og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle*

Direktionen har i forlængelse af drøftelser i HAMiU sendt en opfordring til alle ledere på Aalborg Universitet om sikre rammerne for arbejdsmiljøorganisationens arbejde, herunder have fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) rolle, ansvar og have fornøden tid.

Direktionen opfordrer ledere og AMR til at sørge for løbende at drøfte forventningerne til dette arbejde, hvordan den fornødne tid til arbejdet sikres, og hvilke kompetencer der er brug for og ressourcer hertil.

Direktionen pointerer, at et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

### *2) Revideret APV-koncept*

AAU's hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMiU) har besluttet at ændre elementer i AAU's APV-koncept. AAU får et nyt trivselsbarometer, og arbejdsmiljøpokalen uddeles for sidste gang i 2022. Se også artikel i AAU Update (<https://www.update.aau.dk/aau-far-et-nyt-trivselsbarometer-og-siger-farvel-til-arbejdsmiljopokalen-n44864>)

Trivselsbarometeret har siden 2016 bestået af ni spørgsmål. Barometeret rummer 20 almene spørgsmål plus otte underspørgsmål, som kommer i spil, hvis den ansatte giver udtryk for at have været udsat for krænkelser eller oplever stress.

Det nye og mere fintmaskede trivselsbarometer skal give et mere fyldstgørende billede af det sociale- og organisatoriske arbejdsmiljø på AAU, som giver bedre muligheder for at gennemføre målrettede indsatser. Trivselsbarometeret fremover ændres fra hvert år til hvert andet år. Det nye Trivselsbarometer afprøves via pilottest i efteråret 2022 på to institutter og én FS-afdeling.



Flere ændringer kan være på vej efter HAMiU's møde i november.

**Indstilling**

Det indstilles, at SAU tager Nyt om arbejdsmiljøarbejdet på Aalborg Universitet til efterretning.

**Fra:** [Rektor AAU](#)

**Til:** [Alex Røge Hermansen](#); [Anders Asdal Andersen](#); [Anders Schmidt Kristensen](#); [Andreas Rasmussen](#); [Annette Bønneland Kristensen](#); [Asbjørn Haaning Nielsen](#); [Astrid Heidemann Lassen](#); [Carsten Dahl Mørch](#); [Christian Nielsen](#); [Dan Stieper Karbing](#); [Debbie Pedersen](#); [Erika G. Spaich](#); [Flemming Koch](#); [Gert Frølund Pedersen](#); [Gitte Lyng](#); [Hans Jørgen Andersen](#); [Helle Ejersbo](#); [Henrik Brohus](#); [Henrik H. Søndergaard](#); [Henrik Sand](#); [Henrik Sørensen](#); [Jacek Lichota](#); [Jacob Glensvang](#); [Janus Malthe Skjoldborg](#); [Jens Henrik Andreasen](#); [Jesper Liniger](#); [Jette Egelund Holgaard](#); [Jette Kollerup Bangsø](#); [Jette Marie Christensen](#); [Johnny Jakobsen](#); [Keld Thorngård](#); [Kim Dremstrup](#); [Kim Olesen](#); [Kjeld Pedersen](#); [Lars Pico Geerdson](#); [Lars Sørensen](#); [Lasse Rosendahl](#); [Lasse Schmidt](#); [Lene Grundahl](#); [Lene Tølbøll](#); [Line Renée Thellufsen](#); [Lise Dahlgaard](#); [Lise Thorup-Pedersen](#); [Lone Stoustrup](#); [Lone Vestergaard](#); [Lotte Bonderup](#); [Mads Pagh Nielsen](#); [Maj Rosenstand](#); [Marianne Dalsgaard Brønnum](#); [Mark de Zee](#); [Martin Vive Ivø](#); [Mary Christensen](#); [Mette Alberg Mosgaard](#); [Marianne Baggesen Klitgaard](#); [Michael Collins](#); [Michael Mullins](#); [Michael Siglev](#); [Michael Toft Overgaard](#); [Mikael Vetner](#); [Mogens Juul Møller](#); [Morten Elle](#); [Niels Madsen](#); [Nils Thidemann](#); [Ole Schjødt Kjær](#); [Otto Simonsen](#); [Per Bach](#); [Pernille Bisgaard Dybdahl](#); [Peter Axel Nielsen](#); [Peter Stephensen Lübeck](#); [Reinhard Wimmer](#); [René Rydhof Hansen](#); [Reza Tadayoni](#); [Rikke Ørngreen](#); [Rudi P. Nielsen](#); [Sakari Kauppinen](#); [Steen Harrit Jakobsen](#); [Sten Rasmussen](#); [Søren Højsgaard](#); [Søren Paaske Johnsen](#); [Tamas Kerekes](#); [Thomas Bak](#); [Thomas Cornelius](#); [Thomas Ploug](#); [Thomas Szulewicz](#); [Trine Bovbjerg](#); [Trine Schultz](#); [Trond Beldo Klausen](#); [Vincenzo Liso](#); [Vittorio Boffa](#); [Søren Lind Christiansen](#); [Katrine Vasegaard](#); [Allan Brun](#); [Allan Noll](#); [André Bjørn Ørum](#); [Anette Bysø](#); [Anette Næslund Pedersen](#); [Ann Cecilie Schaffry Würtz](#); [Anne Flensborg](#); [Anne Louise Olsen](#); [Anne Marie Plougmand Nielsen](#); [Anne Skjold Rasmussen](#); [Toine Bogers](#); [Ásgerdur Arna Pálsdóttir](#); [Axel Kellermann](#); [Betinna Olesen](#); [Brita Holst Serup](#); [Carla Kornelia Smink](#); [Casper Schou](#); [Christian Lindholt](#); [Christian Winther Dissing](#); [Christina Faber-Espensen](#); [Daniel Overholt](#); [Danni Nielsen](#); [David Ian Stevens](#); [Ditte Shamshiri-Petersen](#); [Finn Banke](#); [Flemming Kristoffersen](#); [Frank Rasmussen](#); [Gitte Leander Nielsen](#); [Gorm Henrik Fogh Rasmussen](#); [Hanne Kragh](#); [Heidi Friis Thomsen](#); [Helle Blendstrup](#); [Helle Busk Jensen](#); [Helle Harpøth](#); [Helle Højlund](#); [Helle Mortensen](#); [Henriette Badsberg Jensen](#); [Henry Enevoldsen](#); [Inge Stenner Rasmussen](#); [Ivan Lind Christensen](#); [Janus Malthe Skjoldborg](#); [Jeanette Hvarregaard](#); [Jens Hedelund Madsen](#); [Jesper Greve](#); [Jesper Ole Jensen](#); [Jesper Willaing Zeuthen](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Jimmy Jessen Nielsen](#); [Jiri Srba](#); [Karina Boller Jensen](#); [Karina Kjeldgaard Ludvigsen](#); [Kathrine Vitus](#); [Klaus Ringsborg Westphal](#); [Knud Larsen](#); [Lars Halkjær](#); [Lene Hastrup Jensen](#); [Mads Lund](#); [Maria Harbo Thomsen](#); [Marianne Nielsen](#); [Marianne Nyborg](#); [Martin Mølholm](#); [Mette Hvillum](#); [Mette Simonsen Abildgaard](#); [Mette Vegeberg](#); [Mikkel Meyer Andersen](#); [Paula Cavada-Hrepich](#); [Peter Fojan](#); [Peter Kringhøj](#); [Peter Skotte](#); [Pia Maria Thorsen](#); [Pia Wosylus](#); [Poul Houman Andersen](#); [Rasmus Juul Møberg](#); [Sabine Michelsen Raunbak](#); [Sanne Svendsen](#); [Sebastian Bülow](#); [Shellie Boudreau](#); [Shuai Zhang](#); [Susanne Aarup](#); [Søren Ravn](#); [Tanzila Sharkar](#); [Thomas Kronborg Larsen](#); [Thomas Sørensen Quaade](#); [Timo Kirwa](#); [Tina Strandvig](#); [Tina Vestergaard Lange](#); [Tine Bjørka](#); [Trine Clausen Hansen](#); [Trine Juel Werner](#); [Ulla Øland](#); [Vibeke Andersson](#); [Vivi Imer Hansen](#); [Walter Neumayr](#); [Simon Christopher Have Christensen](#); [Tine Jess](#); [Rikke Johanne Jensen](#); [Marie Lundbo](#); [Anette Lundsgaard Larsen](#); [Jette Marie Christensen](#); [annek@mp.aau.dk](#); [Ulla Øland](#); [Charlotte Skindbjerg Pedersen](#); [Lene Grundahl](#); [Lena Haugsted Laursen](#); [Lone Brændgaard Hansen](#); [Pia Ulla Sindbæk](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Palle Steen Hansen](#); [Henrik Sand](#); [Jane Bak Andersen](#); [Tina Høtoft Fjersted Raunsmed](#); [Michael Siglev](#); [Eva Holme](#); [Ulla Langballe](#); [Lene Hansen](#); [Bente Juhl](#); [Ellen Karlsen](#)

**Cc:** [Rektor AAU](#); [Universitetsdirektør AAU](#); [Dekan Tech](#); [Kim Dremstrup](#); [Thorkild Ærø](#); [Keld Thorngård](#); [Trond Beldo Klausen](#); [André Bjørn Ørum](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Martin Mølholm](#); [Thomas Sørensen Quaade](#); [Mogens Juul Møller](#); [Rudi P. Nielsen](#); [Line Renée Thellufsen](#); [Sanne Svendsen](#); [Karina Boller Jensen](#); [Jimmy Jessen Nielsen](#); [Julie Gulstad Andersen](#); [Svend Ole Hosbond Poulsen](#); [Rasmus Simonsen](#)

**Emne:** AMO/AMRs rolle og ansvar

**Dato:** 1. september 2022 15:20:01

**Vedhæftede filer:** [Bilag 1 AMO arbejdsmiljøopgaver.pdf](#)

Kære ledere på Aalborg Universitet

Det er en opfordring i forlængelse af, at Hovedarbejdsmiljøudvalget på det seneste møde har drøftet rammerne for arbejdsmiljøorganisationens (AMO) arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø, herunder arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) rolle og ansvar.

Det er essentielt, at AMO har en mulighed for at gennemføre de nødvendige tiltag og kan spille ind, hvor der er et behov, så vi på AAU kan skabe reelle og varige forbedringer på arbejdsmiljøområdet. AMR og arbejdsledere skal derfor have den nødvendige tid til rådighed for at udføre deres arbejdsmiljøopgaver, samt derudover have mulighed for at erhverve sig den fornødne viden til at understøtte dette arbejde.

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø - et arbejde som arbejdsmiljøledere og AMR påtager sig en særlig og vigtig rolle i. Vigtigheden af arbejdsmiljøarbejdet var særlig udtalt under Coronapandemien, der krævede en helt ny tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, men arbejdsmiljøarbejdet er også særdeles vigtig før, under og efter andre forandringsprocesser på

universitetet. I forlængelse af opfølgningen på trivselsbarometeret for 2021 er det bl.a. blevet besluttet, at der skal igangsættes yderligere stressforebyggende tiltag på tværs af universitetet, som ligeledes understøttes af AMO.

Vi opfordrer derfor ledere og AMR til at sørge for løbende at drøfte forventningerne til dette arbejde, hvordan den fornødne tid til arbejdet sikres, hvilke kompetencer der er brug for og ressourcer hertil. Drøftelserne tager udgangspunkt i den enkelte afdelings karakteristika og art, samt dens sikkerheds- og sundhedsmæssige stand. Til inspiration – og da opgaverne er mangeartede – kan der tages udgangspunkt i vedlagte Bilag 1: Rammer for arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde. Arbejdsmiljøsektionen står endvidere altid til rådighed med sparring og gode råd.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Med venlig hilsen

Direktionen

**Fra:** [Rektor AAU](#)

**Til:** [Alex Røge Hermansen](#); [Anders Asdal Andersen](#); [Anders Schmidt Kristensen](#); [Andreas Rasmussen](#); [Annette Bønneland Kristensen](#); [Asbjørn Haaning Nielsen](#); [Astrid Heidemann Lassen](#); [Carsten Dahl Mørch](#); [Christian Nielsen](#); [Dan Stieper Karbing](#); [Debbie Pedersen](#); [Erika G. Spaich](#); [Flemming Koch](#); [Gert Frølund Pedersen](#); [Gitte Lynge](#); [Hans Jørgen Andersen](#); [Helle Ejersbo](#); [Henrik Brohus](#); [Henrik H. Søndergaard](#); [Henrik Sand](#); [Henrik Sørensen](#); [Jacek Lichota](#); [Jacob Glensvang](#); [Janus Malthe Skjoldborg](#); [Jens Henrik Andreasen](#); [Jesper Liniger](#); [Jette Egelund Holgaard](#); [Jette Kollerup Bangsø](#); [Jette Marie Christensen](#); [Johnny Jakobsen](#); [Keld Thorngård](#); [Kim Dremstrup](#); [Kim Olesen](#); [Kjeld Pedersen](#); [Lars Pico Geerdson](#); [Lars Sørensen](#); [Lasse Rosendahl](#); [Lasse Schmidt](#); [Lene Grundahl](#); [Lene Tølbøll](#); [Line Renée Thellufsen](#); [Lise Dahlgaard](#); [Lise Thorup-Pedersen](#); [Lone Stoustrup](#); [Lone Vestergaard](#); [Lotte Bonderup](#); [Mads Pagh Nielsen](#); [Maj Rosenstand](#); [Marianne Dalsgaard Brønnum](#); [Mark de Zee](#); [Martin Vive Ivø](#); [Mary Christensen](#); [Mette Alberg Mosgaard](#); [Michael Baggesen Klitgaard](#); [Michael Collins](#); [Michael Mullins](#); [Michael Siglev](#); [Michael Toft Overgaard](#); [Mikael Vetner](#); [Mogens Juul Møller](#); [Morten Elle](#); [Niels Madsen](#); [Nils Thidemann](#); [Ole Schjødt Kjær](#); [Otto Simonsen](#); [Per Bach](#); [Pernille Bisgaard Dybdahl](#); [Peter Axel Nielsen](#); [Peter Stephensen Lübeck](#); [Reinhard Wimmer](#); [René Rydhof Hansen](#); [Reza Tadayoni](#); [Rikke Ørngreen](#); [Rudi P. Nielsen](#); [Sakari Kauppinen](#); [Steen Harrit Jakobsen](#); [Sten Rasmussen](#); [Søren Højsgaard](#); [Søren Paaske Johnsen](#); [Tamas Kerekes](#); [Thomas Bak](#); [Thomas Cornelius](#); [Thomas Ploug](#); [Thomas Szulewicz](#); [Trine Bovbjerg](#); [Trine Schultz](#); [Trond Beldo Klausen](#); [Vincenzo Liso](#); [Vittorio Boffa](#); [Søren Lind Christiansen](#); [Katrine Vasegaard](#); [Allan Brun](#); [Allan Noll](#); [André Bjørn Ørum](#); [Anette Bysø](#); [Anette Næslund Pedersen](#); [Ann Cecilie Schaffry Würtz](#); [Anne Flensborg](#); [Anne Louise Olsen](#); [Anne Marie Plougmand Nielsen](#); [Anne Skjold Rasmussen](#); [Toine Bogers](#); [Ásgerdur Arna Pálsdóttir](#); [Axel Kellermann](#); [Betinna Olesen](#); [Brita Holst Serup](#); [Carla Kornelia Smink](#); [Casper Dur](#); [Christian Lindholt](#); [Christian Winther Dissing](#); [Christina Faber-Espensen](#); [Daniel Overholt](#); [Danni Nielsen](#); [David Ian Stevens](#); [Ditte Shamshiri-Petersen](#); [Finn Banke](#); [Flemming Kristoffersen](#); [Frank Rasmussen](#); [Gitte Leander Nielsen](#); [Gorm Henrik Fogh Rasmussen](#); [Hanne Kragh](#); [Heidi Friis Thomsen](#); [Helle Blendstrup](#); [Helle Busk Jensen](#); [Helle Harpøth](#); [Helle Højlund](#); [Helle Mortensen](#); [Henriette Badsberg Jensen](#); [Henry Enevoldsen](#); [Inge Stenner Rasmussen](#); [Ivan Lind Christensen](#); [Janus Malthe Skjoldborg](#); [Jeanette Hvarregaard](#); [Jens Hedelund Madsen](#); [Jesper Greve](#); [Jesper Ole Jensen](#); [Jesper Willaing Zeuthen](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Jimmy Jessen Nielsen](#); [Jiri Srba](#); [Karina Boller Jensen](#); [Karina Kjeldgaard Ludvigsen](#); [Kathrine Vitus](#); [Klaus Ringsborg Westphal](#); [Knud Larsen](#); [Lars Halkjær](#); [Lene Hastrup Jensen](#); [Mads Lund](#); [Maria Harbo Thomsen](#); [Marianne Nielsen](#); [Marianne Nyborg](#); [Martin Mølholm](#); [Mette Hvillum](#); [Mette Simonsen Abildgaard](#); [Mette Vegeberg](#); [Mikkel Meyer Andersen](#); [Paula Cavada-Hrepich](#); [Peter Fojan](#); [Peter Kringhøj](#); [Peter Skotte](#); [Pia Maria Thorsen](#); [Pia Wosylus](#); [Poul Houman Andersen](#); [Rasmus Juul Møberg](#); [Sabine Michelsen Raunbak](#); [Sanne Svendsen](#); [Sebastian Bülow](#); [Shellie Boudreau](#); [Shuai Zhang](#); [Susanne Aarup](#); [Søren Ravn](#); [Tanzila Sharkar](#); [Thomas Kronborg Larsen](#); [Thomas Sørensen Quaade](#); [Timo Kirwa](#); [Tina Strandvig](#); [Tina Vestergaard Lange](#); [Tine Bjørka](#); [Trine Clausen Hansen](#); [Trine Juel Werner](#); [Ulla Øland](#); [Vibeke Andersson](#); [Vivi Imer Hansen](#); [Walter Neumayr](#); [Simon Christopher Have Christensen](#); [Tine Jess](#); [Rikke Johanne Jensen](#); [Marie Lundbo](#); [Anette Lundsgaard Larsen](#); [Jette Marie Christensen](#); [annek@mp.aau.dk](#); [Ulla Øland](#); [Charlotte Skindbjerg Pedersen](#); [Lene Grundahl](#); [Lena Haugsted Laursen](#); [Lone Brændgaard Hansen](#); [Pia Ulla Sindbæk](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Palle Steen Hansen](#); [Henrik Sand](#); [Jane Bak Andersen](#); [Tina Høtoft Fjersted Raunsmed](#); [Michael Siglev](#); [Eva Holme](#); [Ulla Langballe](#); [Lene Hansen](#); [Bente Juhl](#); [Ellen Karlsen](#)

**Cc:** [Rektor AAU](#); [Universitetsdirektør AAU](#); [Dekan Tech](#); [Kim Dremstrup](#); [Thorkild Ærø](#); [Keld Thorngård](#); [Trond Beldo Klausen](#); [André Bjørn Ørum](#); [Jette Thorsen Gade](#); [Martin Mølholm](#); [Thomas Sørensen Quaade](#); [Mogens Juul Møller](#); [Rudi P. Nielsen](#); [Line Renée Thellufsen](#); [Sanne Svendsen](#); [Karina Boller Jensen](#); [Jimmy Jessen Nielsen](#); [Julie Gulstad Andersen](#); [Svend Ole Hosbond Poulsen](#); [Rasmus Simonsen](#)

**Emne:** AMO/AMRs rolle og ansvar

**Dato:** 1. september 2022 15:20:01

**Vedhæftede filer:** [Bilag 1 AMO arbejdsmiljøopgaver.pdf](#)

Kære ledere på Aalborg Universitet

Det er en opfordring i forlængelse af, at Hovedarbejdsmiljøudvalget på det seneste møde har drøftet rammerne for arbejdsmiljøorganisationens (AMO) arbejde med at fremme trivsel, og det sunde, sikre og trygge arbejdsmiljø, herunder arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) rolle og ansvar.

Det er essentielt, at AMO har en mulighed for at gennemføre de nødvendige tiltag og kan spille ind, hvor der er et behov, så vi på AAU kan skabe reelle og varige forbedringer på arbejdsmiljøområdet. AMR og arbejdsledere skal derfor have den nødvendige tid til rådighed for at udføre deres arbejdsmiljøopgaver, samt derudover have mulighed for at erhverve sig den fornødne viden til at understøtte dette arbejde.

Et sundt, sikkert og trygt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, som vi alle er ansvarlige for. Vi er sammen om at arbejde for et godt arbejdsmiljø - et arbejde som arbejdsmiljøledere og AMR påtager sig en særlig og vigtig rolle i. Vigtigheden af arbejdsmiljøarbejdet var særlig udtalt under Coronapandemien, der krævede en helt ny tilgang til arbejdsmiljøarbejdet, men arbejdsmiljøarbejdet er også særdeles vigtig før, under og efter andre forandringsprocesser på

universitetet. I forlængelse af opfølgningen på trivselsbarometeret for 2021 er det bl.a. blevet besluttet, at der skal igangsættes yderligere stressforebyggende tiltag på tværs af universitetet, som ligeledes understøttes af AMO.

Vi opfordrer derfor ledere og AMR til at sørge for løbende at drøfte forventningerne til dette arbejde, hvordan den fornødne tid til arbejdet sikres, hvilke kompetencer der er brug for og ressourcer hertil. Drøftelserne tager udgangspunkt i den enkelte afdelings karakteristika og art, samt dens sikkerheds- og sundhedsmæssige stand. Til inspiration – og da opgaverne er mangeartede – kan der tages udgangspunkt i vedlagte Bilag 1: Rammer for arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde. Arbejdsmiljøsektionen står endvidere altid til rådighed med sparring og gode råd.

Et godt og sikkert arbejdsmiljø er i sig selv et mål, og vi tror også, at det er den bedste garanti for, at alle medarbejdere kan levere den bedste kvalitet til gavn for Aalborg Universitet.

Med venlig hilsen

Direktionen

## **Punkt 6: 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 SAU 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.'*<sup>1</sup>

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.'*<sup>2</sup>

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.'*<sup>3</sup>

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

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

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

<sup>3</sup>Ministerial 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.'*<sup>4</sup>

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."*<sup>5</sup>

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."*<sup>6</sup>

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.

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

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

<sup>6</sup>Ministerial 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."*<sup>7</sup>

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."*<sup>8</sup>

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

<sup>8</sup>Ministerial 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.'*<sup>9</sup>

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

<sup>9</sup>Ministerial 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.”<sup>10</sup>*

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.

<sup>10</sup>Ministerial 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.”<sup>11</sup>*

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.

<sup>11</sup>Ministerial 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."*<sup>12</sup>

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.*<sup>13</sup>

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**

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

<sup>13</sup>Ministerial 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."*<sup>14</sup>

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.

<sup>14</sup> 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."*<sup>15</sup>

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."*<sup>16</sup>

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."*<sup>17</sup>

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**

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

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

<sup>17</sup> 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."*<sup>18</sup>

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."*<sup>19</sup>

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**

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

<sup>19</sup> 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."*<sup>20</sup>

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."*<sup>21</sup>

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

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

<sup>21</sup> 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."*<sup>22</sup>

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."*<sup>23</sup>

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

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

<sup>23</sup> 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."<sup>24</sup>*

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

<sup>24</sup> 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."*<sup>25</sup>

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."*<sup>26</sup>

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**

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

<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>*

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***

---

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

## **Punkt 7: Nyt fra Institutledelsen**

Økonomi

- status pr. oktober 2022 (jf. bilag)

- budget 2023, mdtl. fremlæggelse

Kort orientering om Målaftale 2023

Svar på akkrediteringsansøgning vedr. udbud af socialrådgiveruddannelsen i Hjørring  
(hvis nyt)

Status på besættelse af institutlederstilling

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	594
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	<b>FOR AT RESULTAT = 0</b>
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	
<b>I alt:</b>	<b>kr 13.457.455,10</b>	<b>kr. 12.566.265,00</b>	

#### 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 & Løn tilskud & Studer	kr 20.310,88	kr 0,00	kr 12.399,66
<b>I alt:</b>	<b>kr 2.842.542,09</b>	<b>kr 1.971.931,60</b>	<b>kr 1.200.064,89</b>

#### 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
<b>Resultat</b>			<b>kr. 0,00</b>



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 interesser 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, Øst-rig, 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 8: Evt.**