

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Institutrådsmøde mandag d. 23. januar 2017

Kl. 9.30-12.30, Fib11-71

Medlemmer:

Birgitte Gregersen (formand), Allan Næs Gjerding (VIP) deltog indtil kl. 12.00, Christian Nielsen (VIP), Jacob Rubæk Holm (VIP), Reimer Ivang (VIP), Michael Simonsen (TAP), Frederik Kiel (Oecon 6/7. semester).

Afbud: Helle Arenshøj (TAP), Jakob Krabbe Nielsen (Oecon 8/9. semester)

Observatører fra forskningsgrupper uden valgte medlemmer:

Ina Drejer (deltog fra 9.30-10.30), Lars Ehlers, Michael Fast, Thomas Borup (deltog fra 10.00)

Afbud:

Erik Werlauff, Kristian Nielsen, Finn Olesen

Deltagere i temadrøftelsen om Institut- og forskningsgruppeevalueringer:

Mogens O. Madsen, Mie Bech, Jesper Lindgaard Christensen, Margrethe Holm Andersen (via Skype)

Sekretær for udvalget:

Gro Stengaard Villumsen

Referat

9.30-10.30

Temadrøftelse: Institut- og Forskningsgruppeevaluering

Oplæg ved Institutleder Kristian G. Olesen, Institut for datalogi om deres erfaringer med at gennemføre forskningsgruppeevalueringer.

BG bød velkommen, hvorefter Kristian G. Olesen fortalte om den måde som Institut for Datalogi har arbejdet med forskningsgruppeevalueringer (Præsentation udsendes sammen med referatet).

Forskningsgruppeevalueringer på Institut for datalogi er en tilbagevendende regelmæssig proces over de seneste 30 år. Selve processen tager ca. 1½ år, hvor første skridt er nedsættelse af et evalueringspanel. Derefter starter arbejdet med indsamling af baggrundsmateriale som danner grundlag for evalueringen. Baggrundsmaterialet er tilgængeligt på intranettet og indgår kun som resume i den færdige evalueringsrapport. Selve besøget fra evalueringspanelet varer tre dage, hvor panelet på den sidste dag præsenterer deres konklusioner.

Erfaringen med gennemførelse af forskningsgruppeevalueringer er, at det giver en god ramme for strategiarbejdet i forskningsgrupperne og på instituttet. Derudover har evalueringerne gennem tiderne konkret påvirket instituttets organisering og forskningsenhedernes publikationsstrategier.

Udarbejdelsen af selve rapporten giver desuden god PR og kan fungere som instituttets visitkort samt dokumentation for forskningshøjden. Ligeledes bidrager processen til at styrke sammenholdet, ambitionsniveauet og fælles målsætninger. Evalueringen er en anledning til at se på, hvad man gør og hvordan man kan forbedre sig.

På baggrund af oplægget var der mulighed for at stille spørgsmål, nedenfor listes spørgsmål og svar:



- Hvem indsamler informationer?
 - Vi organiserer det rent praktisk ved, at hver gruppe har en redaktør, og så bliver vi enige om et fælles format. Og det kan vi have mange diskussioner om. Vi har brugt meget tid på det tidligere, men det er blevet lettere efter VBN er samlet platform for indsamling af informationer. Arbejdet starter ca. 1 år før selve besøget fra evalueringspanelet.
- Indgår uddannelserne i evalueringen?
 - De er slet ikke med.
- Heller ikke forskningens interaktion med uddannelserne?
 - Nej, der er kun fokus på forskning, men vi er meget opmærksomme på sammenhængen. Vi er dog så heldige, at sammenhængen mellem vores uddannelse og grupper er god. Der er ingen åbenlyse misforhold.
- Kan I skifte fokus fra evaluering til evaluering?
 - Det kan man sagtens gøre. Vi har tidligere haft publikationer som vigtigt fokus, og der har også tidligere været fokus på etablering af grupper. Den her gang har vi set mere på impact. Ex. samarbejdet med erhvervslivet og H-tals analyse.
- Du siger en del af impact er samarbejde med erhvervslivet. Er I ude og spørge dem?
 - Nej. Det kunne man gøre, men det baserer sig på data over projekter, samarbejdspartnere etc. De danske datalogiske institutter har en intern benchmarking. Vi har en aftale om, at vi ikke bruger den til at slå hinanden i hovedet med, men at vi kan fremhæve nogle af de ting vi er gode til.
- I kigger fem år tilbage. Hvordan er processen efterfølgende? Hvad gør I med anbefalingerne og hvor lang tid bruger I på den proces?
 - Mht. nedlæggelse af gruppen, var vi internt opmærksomme på det, hvor vi havde diskuteret mulighederne for det. Gruppen synes ikke det var en god idé, men så vidste vi, hvor vi havde hinanden. Da evalueringspanelet foreslog, at man så på om gruppen skulle indlejres i andre grupper blev det drøftet igen, og så besluttede man at forsøge at nedlægge gruppen som selvstændig gruppe.
 - På institutniveauet skal vi have kigget på længden af ph.d. forløb og kønsproblematikken. Der var spørgsmålet om, der var lidt for lidt institutstrategi og lidt for meget forskningsgruppestrategi.
- Hvor stor diversitet er der mellem jeres forskningsgrupper? Og vurderer I størrelsen af evalueringspanelet ud fra, at de skal kunne dække alle områder?
 - Det sidste tror jeg ikke er nødvendigt. Hvis der er individer der skal evalueres er det en ting, hvis det er grupper er det ønskværdig at de ved lidt om de enkelte grupper, og hvis du vil evaluere instituttet er det en anden sag.
- Hvad hvis ambitionen er, at gennemføre evalueringerne hvert år?
 - Så tror jeg, at man skal være mindre ambitiøse. Der bruges rigtigt meget tid på det, og hver gang vi starter har vi diskussionen om, hvorvidt vi får nok ud af det i forhold til den tid vi bruger. Der laves ikke mellemliggende opfølgninger på institutniveau. Imellem evalueringerne foregår opfølgningen decentralt i forskningsgrupperne.
 - Råd: find jeres styrkeområder og gro ud fra dem.
- God idé med femårige processer. Evalueringsarbejdet egner sig ikke til at gennemføres årligt. Laver I en egentlig arbejdsbeskrivelse til panelet og laver evalueringsspørgsmål inden I går i gang?
 - Der har eksisteret en "evaluation guidelines" (s. 13 i rapporten), men ikke deciderede evalueringsspørgsmål, og det har virket.
- Hvordan har I valgt kandidater til panelet?



- Vi har samlet vores professorgruppe, og de har drøftet forskellige navne, og om hvorvidt de kan dække instituttet fagligt, og så kommer der til sidst en liste ud. Instituttet mødes jævnligt med professorgruppen, så det har været naturligt at drøfte i det forum.
- Hvad vil du anbefale mht. sammensætning af panel første gang?
 - Jeg vil anbefale, at man internt på instituttet tager nogle diskussioner om, hvad man vil, og så designer derudfra. Hvad kan vi, hvad vil vi og hvordan adskiller vi os fra andre.
- Hvordan er I endt op med tre store grupper? Hvordan har I grebet den proces an?
 - Det var før min tid, men der har været fagligt slægtsskab og det har også udsprunget af organisering.
- Hvad gør dem til en gruppe, når der også er subgrupper? Er der fælles forskningssekretær? Det ser ud til, at der forskel på, hvordan grupperne ledes.
 - Vi tror på medarbejderdemokrati, men det der holder grupperne sammen er nok et fagligt fællesskab. Andre institutter deles op i sektioner med egen økonomi, det har vi ikke hos os, der har man fælles økonomi. Det har vi ikke ønsket at decentralisere. Vi uddelegerer en ½ million om året til rejsepenge og lidt "lommepenge" til diverse arrangementer og afholdelse af internater etc. Det er nok ikke tilfældigt, at vores evalueringspanel anbefalede mere central styring, men det som vedrører grupperne ønsker vi i størst muligt omfang at afklare i grupperne.

Birgitte takkede for et godt oplæg og en konstruktiv dialog.

10.30-12.30

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Referat fra Institutrådsmødet d. 24. november 2016

Godkendt.

3. Opfølgning fra sidste møde

a) Institutkalender i Outlook

Kalenderen er oprettet.

Formelle organmøder (Institutråd, SAMiU, Skole og Studienævns møder) skal lægges ind i kalenderen.

b) Oversættelse af strategi

I proces, den ligger en oversat version færdig i starten af februar. RI gjorde opmærksom på, at der kan være store forsinkelser på leverancer fra LACS.

c) Alumneaktiviteter

Pr. 1. marts er der ansat en AC-medarbejder, der blandt andet skal arbejde med almene aktiviteter.

d) Møder med forskningsgrupperne

De fleste møder er lagt fast, og bliver afholdt i februar og marts. De øvrige fastlægges hurtigst muligt.

4. Årsplan for Institutrådet

BG præsenterede udkast til årsplan og opfordrede Institutrådet til at komme med forslag til fastsættelse af temadrøftelserne.

Det blev foreslået, at forskningsgruppernes strategiplaner kan drøftes d. 9. maj og at Skolelederne inviteres til mødet d. 30. august. Derudover kan man sende forslag til temadrøftelser til GSV.

Beslutning: Forslaget blev vedtaget og opdateret årsplan udsendes sammen med referatet.



5. Strategi og Handlingsplan

BG præsenterede udkast til handlingsplan, med fokus på aktiviteter der igangsættes i 2017.

Institutrådet foreslog at der tilføjes en kolonne med målsætning samt frekvens for statusopdatering.

Derudover foreslog Institutrådet, at de punkter der er lidt mere "substans" på drøftes særskilt og at der måske kan tilføjes en kort prosatekst, hvor det tilføjes hvad vi vil opnå med målsætningerne.

Beslutning: Vi benytter det foreslåede koncept, og temaerne kommer på IR-møder henover året.

6. Nedsættelse af styregruppe til gennemførelse af Institut- og forskningsgruppeevalueringer

BG præsenterede udkast til styregruppe. Søren Kristiansen – prodekan for forskning, er blevet spurgt om han vil deltage i styregruppen og har takket ja.

Opgaven for Styregruppen bliver at sørge for at processen kører, og at der er oplæg klar til drøftelse etc.

Der blev spurgt nærmere ind til styregruppens kommissorium.

Beslutning: ANG, BG og ID laver udkast til kommissorium for styregruppen, hvorefter sammensætningen formelt beslutes på næste møde.

7. Meddelelser

a. Meddelelser fra Institutlederen

Ansættelser/nyudnævnelser

Tre professorater har været i bedømmelse og to er færdigbedømt.

Christian Nielsen og Svetla Marinova tiltræder som professorer på Instituttet.

Der er flere VIP-opslag på vej.

CIP er pr. 1. januar 2017 ikke længere en del af instituttet og i den forbindelse er Yariv Taran og Morten Munkgaard Møller overflyttet til Instituttet.

Nye studentrepræsentanter i Institutrådet

Nye studentrepræsentanter fra 1. februar 2017 bliver: Jess Nordstrøm Larsen og Kristian Sand Jørgensen fra økonomernes forening. Valgresultatet kan ses på:

http://www.aauvalg.aau.dk/digitalAssets/259/259396_valgresultat-valggruppe-3-2016-version-14.-december-2016.pdf Jess og Kristian er fra henholdsvis 4. og 6. semester.

Orientering om processen omkring ansættelse af ny institutleder

BGs ansættelse udløber november 2017, men hun har efter aftale med dekanen besluttet at stoppe 1. september, så en ny institutleder får hele budgetperioden. Derfor skal der opslag op i foråret 2017. Denne proces køres fra fakultetet og emnet drøftes yderligere på mødet d. 3. marts.

b. Meddelelser fra forskningsgrupperne

IBC:

- Felix har forsvaret sin Ph.d.
- Svetla bliver professor
- Der kommer tre nye ph.d.ere. En på egne midler, en finansieret af det vietnamesiske undervisningsministerium og en via SDC-midler. Den sidste er der endnu ikke sat navn på.
- Romeo er i gang med endnu en runde af theory building ph.d. kursus.



DCHI:

- Fokus på aflevering af ph.d. afhandlinger. To der lige har afleveret og fire der skal aflevere i løbet af de kommende måneder.

ORCA:

- Ikke så meget nyt siden sidste gang.

BMDC:

- Afventer dato for ph.d. forsvar
- 1½ mio kr. fra SDC til en ph.d. som går i opslag indenfor de næste måneder
- Konference i Venedig sammen med tre partnere. Der har været deadline på abstracts i weekenden, hvor der i alt er indsendt 60 abstracts.
- Med i tre Horizon2020 ansøgninger med deadline d. 2. februar.

IKE:

- Opgivet Horizon 2020 ansøgning om udvikling af indikatorer.
- Christian Richter Østergaard (CRO) er med i et projekt med partnere fra Norge (ca. 2. mio.) om vækst i de nordiske lande (sustainable growth).
- Sammen CRO har en del (ca. 800.000 kr.) af et stort innovationsforskningsprojekt sammen med Kristian Rainaut. Plus lille projekt joint research center (JRC- Sevilla) under Europakommissionen.
- Abdi Yuya - Joint degree ph.d. under AfricaLics projektet blev færdig 10. januar
- To ph.d. studerende under Runin projektet starter henholdsvis februar og marts
- En ny ph.d. studerende i København (Cecilia)
- Druid academy afholdt i sidste uge. I år blev det afholdt på SDU.
- AfricaLics Phase II er gået igennem
- Alle er inviteret til IKEs 40 års jubilæum d. 24. maj.

MAC:

- Ved at besætte en ph.d. indenfor bankverdenen
- Planer om at ansøge om erhvervs- ph.d. til efteråret

c. *Meddelelser fra de studerende*

Intet nyt.

8. Kommunikation fra mødet

Forskningsgruppeevalueringer og handlingsplaner.

9. Eventuelt

Intet under eventuelt.

BILAG 2

INTRODUCTION

STRATEGY 2016-2021

Department of Business and Management at Aalborg University



VISION



The Department of Business and Management conducts research and teaching in business, social and health economics. With our strong focus on the disciplines of business economics and economics, the activities of the Department are primarily affiliated with the Faculty of Social Sciences, but we also have strong links to the other faculties at AAU.

The Department's 2016-2021 strategy relates primarily to the Faculty of Social Sciences and to the health economics activities within our collaboration with the Faculty of Medicine.

In addition, the Department's strategy is linked to Aalborg University's overall strategy, "Knowledge for the World", and The Social Sciences Faculty strategy 2016-2021. Both the joint AAU strategy and the Faculty strategy outline some overall objectives and framework conditions for the activities of the Department. Moreover, the department strategy should be viewed in the context of the strategies of individual research groups and study programmes. Visit www.business.aau.dk for a list of research groups and study programmes at the Department.

The purpose of the strategy is to support activities and objectives which cut across the individual research groups and study programmes, so as to provide individual activities and members of staff at the Department with opportunities for development, with an eye for the University as a whole.

The Department strategy 2016-2021 is organised into five connected main sections:

1. Research and research training (PhD)
2. Research-based teaching and PBL
3. Networks and external collaboration
4. Working and study environments
5. Administrative organisation

For each main theme, strategic objectives have been outlined and action plans have been drawn up for the period 2016-2021. The action plans will be continuously evaluated and updated during the period.

Comment [KGP1]: På engelsk?

Comment [KGP2]: Er det mon det, I mener med 'helheden'?

INTRODUCTION

Vision	<p>The Department of Business and Management will offer an attractive learning and research environment characterised by innovation and commitment; it will apply a critical approach to economics and management, in order to contribute to excellence in research, teaching and the solution of challenges pertaining to the business community and society in general, locally, nationally and globally.</p>
Innovation:	<ul style="list-style-type: none">• Applying an innovative approach within research and teaching.• Further developing the PBL model in relation to teaching, research and external collaboration partners.• Testing new collaboration models, teaching methods and research areas across different disciplines, organisational units and traditions.
Commitment:	<ul style="list-style-type: none">• Providing high-quality teaching and supervision.• Disseminating research results locally, nationally and internationally.• Contributing research-based knowledge to the public debate.
Attractiveness:	<ul style="list-style-type: none">• Ensuring a study and working environment characterised by high-level academic competence, well-being, commitment and job satisfaction.• Ensuring active research groups who conduct research based teaching.• Ensuring that research group members are sought-after collaboration partners.

Research and research training (PhD)

Research and research training (PhD)

The Department has listed the following strategic objectives for research and research training (PhD):

1. Development and evaluation of research groups at the Department
2. Publication and dissemination
3. Acquisition of external funds and participation in major (interdisciplinary) research projects
4. Talent management
5. Research training

1. Development and evaluation of research groups at the Department

All academic staff at the Department are organised in research groups. A few researchers are members of more than one research group. The research groups act as academic and social communities which organise such activities as academic seminars, joint publication, application for external project funding, collaboration with external partners, knowledge dissemination, research training and study programme development.

In its 2016-2021 strategy, the Department has set up the following strategic objectives for the development and evaluation of its research groups:

- During the period, the Department will evaluate its research profile with a view to identify possible new research initiatives.
- All research groups have drawn up a strategy for the group's development and academic profile and a plan for appropriate internal or external research group evaluation, and have conducted their first round of research group evaluations.
- A long-term recruitment plan will be drawn up at department level, taking into account the teaching needs and the strategic development of the research groups.

2. Publishing and disseminating

Publication and dissemination are essential for the successful careers of individual researchers, as publications and citations are included in the assessment of job applications and in

Research and research training (PhD)

applications for external funding. At department level, publishing is included in various evaluations, accreditations and international rankings; likewise, the number of BFI-generating publications are also considered in connection with the allocation of basic research grants for the University.

Especially young researchers in the early stages of their research careers may need assistance to develop personal publication strategies for their further research careers. The Department will therefore develop and support initiatives which contribute to the publication and dissemination of research nationally and internationally through recognised and well-reputed journals and publishers within the research field in question. At the same time, it is important to ensure that relevant research is also disseminated to the general public.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for publication and dissemination:

- The total number of publications per full-time equivalent will be increased during the period.
- The Department will develop the infrastructure and support required to ensure publication and dissemination of the Department's research, including funds for language revision, publication workshops targeted at young researchers in particular, seminar activities, conference attendance and events to which external collaboration partners will be invited.

3. Acquisition of external funding and participation in major (interdisciplinary) research projects

A major share of the Department's research activities are conducted in close collaboration with companies and other external partners. Such collaboration supports knowledge exchange and correlation between research and practice.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for the acquisition of external funding:

- The Department must maintain the acquisition of external funding at a high level.
- The Department will participate in at least one of the

Research and research training (PhD)

University's interdisciplinary research projects.

- The Department will establish mechanisms and incentives at individual and research group levels for the support of external funding activities.
- The Department will enhance internal quality assurance procedures for external research applications, including systematic collection of feedback.

4. Talent management

At all levels in the university world, focus is increasing on research talent management, both as a recruitment element and in order to retain individual members of staff; it is also a tool used to increase research quality. The Department wishes to extend talent management beyond the focus on research.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for talent management:

- The Department will support talents from various fields to ensure that the overall talent management reflects the diversity of activities at the Department, including research, teaching, networking and funding.

5. Research training(PhD)

Research training is closely linked to research group activities and is a central recruitment channel for permanent positions in a number of research groups. A stable high intake of PhD students is important for the Department's continued development and for ensuring that future permanent positions will be filled.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for the PhD area:

- During the strategy period, the total PhD intake must be maintained at the 2015 level as a minimum.
- All PhD students will experience to be included in a well-functioning academic and social research and teaching environment.

NETWORKS AND EXTERNAL COLLABORATION

- The Department will develop one obligatory PhD course, as a minimum, for PhD students at the Department.

Research-based teaching and PBL



In 2016 an independent school was established for Graduate Diploma studies in Business Administration (HD) and MBA studies (School of Business and Social Sciences, AAU Executive), ranking alongside School of Business and Economics. The aim is to enhance the Department's activities within continuing and further education.

The School of Business and Economics has prepared a strategy and action plan for individual study programmes and the School in general for 2015-2020. A similar strategy and action plan will be prepared for the new school.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for research-based teaching and PBL:

- All part-time academic staff (DVIP) who have more than 100 hours of teaching activities per academic year will be invited to join a research group and to attend the University's basic training course in PBL.
- In collaboration with the School of Business and Economics and AAU Executive, the Department has introduced principles for the planning of research and teaching hours; the aim is to ensure the best possible framework for coherent research time.
- A number of pilot projects will be launched within innovation of PBL and e-learning, and the most promising projects will be implemented during the period.

RESEARCH-BASED TEACHING AND PBL

Networks and external collaboration

Department researchers are involved in a large number of networks and collaboration partnerships at regional, national and international levels. The networks range from pure research networks to business networks. The condition for participation in the various networks is always that this is academically relevant for the researcher and/or research group in question.

Department staff are also involved in a number of collaboration partnerships with private and public organisations. These collaboration networks do not always have a short-term research content but may still be relevant, as in the long term they may contribute with valuable input to both teaching and research activities. As regards teaching they may supply good cases as well as visiting lecturers and internship places for students, and for research the input may be cases and collaboration partners for future innovation and research projects. Therefore, in future the Department will also encourage research groups to include this type of activity in their strategies.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for networks and external collaboration:

- The Department will develop and make visible its collaboration with the business community and public organisations in the regions in which the University is operating.
- Once a year, the research groups will discuss their portfolio of networks and consider if any changes need to be made.
- In collaboration with the Department, all research groups have prepared and established internal and external communication strategies, including updated websites at individual and group levels.
- Together with the two affiliated schools, the Department will develop activities for its alumni.

ADMINISTRATIVE

Working and study environments

The Department is continuously working to improve both the physical and psychological working environments of academic staff (VIP) and technical and administrative staff (TAP) as well as the study environment for students.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for the working and study environments:

- Framework conditions must be ensured for further training of TAP and VIP staff.
- More coherence must be established between teaching, research and other tasks of individual VIP staff.
- More visibility must be ensured in the development of the physical and psychological working environment (part of the occupational health and safety processes).
- The study environment must be further developed, in collaboration with the schools and study boards affiliated to the Department.

Comment [KGP3]: I bjælken ovenfor skal der stå ADMINISTRATIVE ORGANISATION – jeg ved ikke lige, hvad der er sket ...



WORKING AND STUDY

Administrative organisation

During the past five years, the Department has grown substantially in terms of student and staff numbers as well as the size of external funding for research. During the same period, administrative functions have been transferred to department and study board levels, in combination with new administrative procedures and IT systems.

The Department is continuously working to adapt its administrative organisation so as to support the study programmes, research groups and external collaboration partnerships in the best possible way.

For 2016-2021, the Department has set the following strategic objectives for the administrative organisation:

- the organisation of administrative tasks must support knowledge sharing, collaboration and a shared responsibility for the solution of tasks.
- Visibility must be ensured regarding responsibility and task allocation.

Comment [KGP4]: I bjælken ovenfor skal der stå WORKING AND STUDY ENVIRONMENTS.

STRATEGIC OBJECTIVES 2016-2021

Development and evaluation of research groups at the Department

Strategic objectives:

- Evaluation of the Department's research profile and assessment of the needs for new research fields.
- All research groups have drawn up a strategy and implemented a first-round research group evaluation process.
- Preparation of a long-term recruitment plan.

Publication and dissemination

Strategic objectives:

- The total number of publications per full-time equivalent will be increased during the period.
- Development of the necessary infrastructure and support services to support publication and dissemination of the Department's research.

Strategic objectives:

Acquisition of external funding and participation in major (interdisciplinary) research projects

- The Department must maintain the acquisition of external funding at a high level.
- The Department will participate in at least one of the University's interdisciplinary research projects.
- The Department must establish mechanisms and incentives at individual and research group levels for the support of external funding activities.
- Internal quality assurance procedures relating to external research applications must be enhanced.

Strategic objectives:

Talent management

- The Department will support talents from various fields to ensure that the overall talent management reflects the diversity of activities at the Department.

STRATEGIC OBJECTIVES 2016-2021

Research training (PhD)

Strategic objectives:

- During the strategy period, the total PhD intake must be maintained at the 2015 level as a minimum.
- All PhD students must experience to be included in a well-functioning academic and social research and teaching environment.
- The Department will develop one obligatory PhD course, as a minimum, for PhD students at the Department.

Research-based teaching and PBL

Strategic objectives:

- All part-time academic staff (DVIP) who have more than 100 hours of teaching activities per academic year are members of a research group and will be invited to attend the University's basic training course in PBL.
- In collaboration with the School of Business and Economics and AAU Executive, the Department has introduced principles for the planning of research and teaching hours.
- A number of pilot projects will be launched within innovation of PBL and e-learning, and the most promising projects will be implemented.

Networks and external collaboration

Strategic objectives:

- The Department will develop and make visible its collaboration with the business community and public organisations in the regions in which the University is operating.
- Once a year, the research groups will discuss their portfolio of networks and consider if any changes need to be made.
- All research groups have prepared and established internal and external communication strategies, including updated websites at individual and group levels.
- Together with the two affiliated schools, the Department will develop activities for its alumni.

STRATEGIC OBJECTIVES 2016-2021

Working and study environments

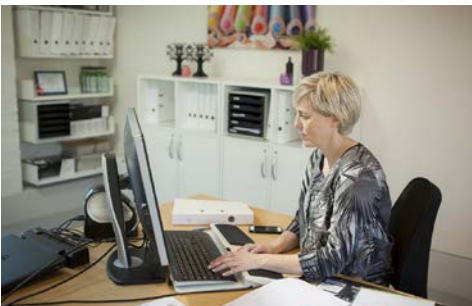
Strategic objectives:

- Framework conditions must be ensured for further training of TAP and VIP staff.
- More coherence must be established between teaching, research and other tasks of individual VIP staff.
- More visibility must be ensured in the development of the physical and psychological working environment (part of the occupational health and safety processes).
- The study environment must be further developed in collaboration with the schools and study boards affiliated to the Department.

Administrative organisation

Strategic objectives:

- The organisation of administrative tasks supports knowledge sharing, collaboration and a shared responsibility for the solution of tasks.
- Visibility must be ensured regarding responsibility and task allocation.



STRATEGIC OBJECTIVES 2016-2021

STRATEGY 2016-2021

Department of Business and
Management at Aalborg University

BILAG 3

Handlingsplan 2016-2021

Forskning og Forskeruddannelse (Ph.d.)	Periode	Ansvarlig for aktiviteten	Indikator	Datakilde	Baseline	Målsætning	Dataindsamlingsstrategi (metode/hvem/hvornår - Frekvens)	Status
1. Udvikling og evaluering af instituttets forskningsgrupper								
1.1. Institutet vil i løbet af perioden evaluere sin forskningsprofil m.h.p. at udpege eventuelle nye forskningsindsatser.								
1.1.a. Udpegning af styregruppe for evalueringen	23. januar 2017	IR						
1.1.b. Udarbejdelse af terms of reference for evaluering (ToR)	1. halvår 2017	Styregruppen						
1.1.c. Udarbejdelse af oversigt over instituttets forskningsgrupper, uddannelser og eksterne samarbejder	1. halvår 2017	Styregruppens sekretær						
1.1.d. Der gennemføres institut- og forskningsgruppeevalueringer	2017-2018	Institutederen						
1.2. Alle forskningsgrupper har udarbejdet en strategi for gruppens udvikling og faglige profil, en plan for relevant intern eller ekstern forskningsgruppeevaluering samt gennemført en første runde forskningsgruppeevaluering.								
1.2.a. Der gennemføres samtaler mellem Institutedelsen og forskningsgrupperne	1. kvartal 2017	Institutedelsen						
1.2.b. Forskningsgrupperne har opdateret deres strategi	1. halvår 2017	Forskningsgruppelederne						
1.2.c. Forskningsgrupperne opdaterer beskrivelse af forskningsgruppen	1. halvår 2017	Forskningsgruppelederne						
1.3. Der udarbejdes en langsigtet rekrutteringsplan på institutniveau under hensyn til undervisningsbehov og forskningsgruppernes strategiske udvikling.								
1.3.a. Der udarbejdes udkast til langsigtet rekrutteringsplan	1. halvår 2017	Institutedelsen						
1.3.b. Udkast til rekrutteringsplan drøftes i IR	8. juni 2017	Institutedelsen						
2. Publicering og formidling								
2.1. Institutets samlede antal publikationer pr. forskningsårsværk øges i perioden.								
2.2. Institutet udbygger den nødvendige infrastruktur og support til at understøtte publicering og formidling af instituttets forskning, herunder midler til sprogrevision, publiceringsværksteder særligt målrettet yngre forskere, seminaraktiviteter, konference deltagelse og arrangementer med deltagelse af eksterne samarbejdspartnere.								
3. Hjemtagning af eksterne midler og deltagelse i større (tværvideenskabelige) forskningsprojekter								
3.1. Institutet skal fastholde hjemtagning af eksterne midler på et højt niveau								
3.2. Institutet deltager i mindst et af universitetets tværvideenskabelige forskningsprojekter								
3.c. Institutet etablerer mekanismer og incitamenter på individ- og forskningsgruppeniveau til understøttelse af eksterne funding-aktiviteter								
3.3. Institutet får styrket de interne kvalitetssikringsprocedurer for eksterne forskningsansøgninger, herunder systematisk opsamling og tilbagemeldinger.								
4. Talentpleje								
4.1. Institutet vil understøtte flere forskellige typer af talenter, så den samlede talentpleje afspejler diversiteten i instituttets aktiviteter, herunder forskning, undervisning, netværk og funding.								
5. Forskeruddannelse (ph.d.)								
5.1. Det samlede ph.d. optag skal i strategiperioden som minimum fastholdes på 2015-niveau								
5.1.a. Ph.d. optaget indgår som særskilt afsnit i Institutets rekrutteringsstrategi.								
5.1.b. Forskningsgrupperne arbejder systematisk på at skaffe finansiering til ph.d. forløb.								
5.2. Samtlige ph.d. studerende oplever at være en del af et velfungerende fagligt og socialt forsknings- og undervisningsmiljø								
5.2.a. Der tages kontakt til forskningsgruppelederne mhp. Implementering af mentorordning	1. halvår 2017	Instituttets Ph.d. koordinator						
5.3. Institutet udvikler minimum ét nyt obligatorisk ph.d. kursus for ph.d. studerende på instituttet.								
5.3.a. Der nedsættes en arbejdsgruppe der har til opgave at udvikle et obligatorisk ph.d. kursus for instituttets ph.d. studerende.	2017	Instituttets Ph.d. koordinator						

Handlingsplan 2016-2021

Netværk og eksternt samarbejde	Periode	Ansvarlig for aktiviteten	Indikator	Datakilde	Baseline	Målsætning	Dataindsamlingsstrategi (metode/hvem/hvornår - Frekvens)	Status
7. Netværk og eksternt samarbejde								
7.1. Instituttet vil udbygge og synliggøre samarbejdet med erhvervsliv og offentlige organisationer i de regioner, hvor universitetet har sit virke.								
7.2. Forskningsgrupperne drøfter årligt deres portefølje af netværk og vurderer, om der er behov for ændringer.								
7.3. Alle forskningsgrupper har i samarbejde med instituttet udarbejdet og etableret en intern og ekstern kommunikationsstrategi, herunder opdaterede web-sider på individ- og gruppeniveau.								
7.4. Instituttet vil i samarbejde med de to tilknyttede skoler udvikle alumneaktiviteter.	2017-2018							
7.4.a. Nedsættelse af Styregruppe for udvikling af alumneaktiviteter	3. marts 2017	IR og Skolerne						
7.4.b. Oversigt over tidligere dimittender fra uddannelser under institut for Økonomi og Ledelse	1. halvår 2017	Sekretær for Styregruppen						
7.4.c. Oversigt over typer af alumneaktiviteter, lokalt, nationalt og internationalt	1. halvår 2017	Sekretær for Styregruppen						

Handlingsplan 2016-2021

Administrativ organisering	Periode	Ansvarlig for aktiviteten	Indikator	Datakilde	Baseline	Målsætning	Dataindsamlingsstrategi (metode/hvem/hvornår-Frekvens)	Status
9. Administrativ organisering								
9.1. Organiseringen af de administrative opgaver skal understøtte vidensdeling, samarbejde og fælles ansvar for løsning af opgaver.								
		Institutedelsen						
9.2. Der er synlighed omkring ansvar og opgavefordeling.								
	1. halvår 2017	Institutedelsen						

BILAG 4

Udkast til kommissorium for styregruppe for forskningsgruppeevalueringer

Baggrund

Som en del af strategien for det samfundsvidenskabelige fakultet på Aalborg Universitet i perioden 2016-2021 er der sat som mål, at der skal gennemføres forskningsgruppeevalueringer på alle institutter på fakultetet. Da gennemførelse af forskningsgruppeevalueringer ligeledes er et mål i strategien for Institut for Økonomi og Ledelse er instituttet efter drøftelse med forskningsgruppelederne på instituttet udvalgt til sammen med Institut for Sociologi og Socialt arbejde at være en del af et pilotprojekt om gennemførelse af forskningsgruppeevalueringer på Samf.

I forbindelse med gennemførelsen af forskningsgruppeevalueringer på Institut for Økonomi og Ledelse nedsættes en styregruppe.

Formål

Styregruppens opgave er at sikre fremdrift i arbejdet med forskningsgruppeevalueringer på instituttet, herunder drøfte og godkende udkast til overordnet evalueringsdesign, der sikrer at som minimum følgende områder evalueres:

- Forskningsgruppernes organisering
- Forskningsgruppernes publicering samt forsknings- og samfundsmæssige impact
- Forskningsgruppernes projektportefølje og eksterne samarbejder
- Forskeruddannelser
- Sammenhæng mellem forskning og undervisning
- Forskningsgruppernes strategier og udviklingsplaner

Derudover har styregruppen til formål at indstille medlemmer til evalueringskomiteen til godkendelse i Institutrådet.

Styregruppens sammensætning

Styregruppen består af:

- Institutledelsen på Institut for Økonomi og Ledelse
- Prodekan for forskning
- 2-3 VIP repræsentanter udpeget af Institutrådet

Derudover kan styregruppen indkalde ekspertise til at bistå i forbindelse med specifikke opgaver

Styregruppen sekretariatsbetjenes af Institutrådets sekretær.

Tids- og arbejdsplan

Styregruppen nedsættes d. 3. marts 2017 og udarbejder på første møde en realistisk tidsplan for forskningsgruppeevalueringen.

Tidsplanen skal desuden indeholde plan for orientering til Institutrådet om fremdriften i arbejdet med forskningsgruppeevalueringer.

BILAG 5

Institutleder – Institut for Statskundskab, AAU - Genopslag

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ved Aalborg Universitet søger ny institutleder til Institut for Statskundskab, der i samarbejde med instituttets medarbejdere skal videreudvikle instituttets særkende og kvalitet. Stillingen er ledig til besættelse fra 1. juni 2016 eller snarest derefter.

Opgaven og ansvar

Som institutleder har du det overordnede ansvar for den faglige, personalemæssige og administrative ledelse af instituttet. Du repræsenterer instituttet udadtil og er medvirkende til at sikre høj kvalitet i instituttets forskning, undervisning og videnudvikling.

Som institutleder er din opgave:

- At varetage instituttets daglige ledelse og administration, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver, med fokus på sikring og udvikling af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt medarbejdernes samlede og individuelle kompetence- og opgaveprofil.
- I tæt samarbejde med den samlede fakultetsledelse, der består af dekanen, prodekaner samt de øvrige institutledere på fakultetet, at bidrage til den strategiske ledelse herunder implementeringen af AAU's samlede strategi på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.
- At styre instituttets budget, herunder strategisk og ressourcemæssig prioritering og balancering mellem forskning, uddannelse og formidling.
- I samarbejde med Institutrådet at sikre kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning, herunder at levere forskningsbaseret undervisning til relevante uddannelser.
- I samarbejde med studienævn og studieleder at udvikle uddannelser og undervisning inden for de områder, instituttet leverer undervisning til.

Institutlederens profil

Du skal som institutleder få forskning, uddannelse og formidling til at spille sammen med henblik på at udvikle instituttets opgavevaretagelse. Samtidig skal du kunne fungere og trives i en kompleks organisation, hvor udvikling og drift af instituttet, fakultetet og universitetet kan skabe et krydspres.

Den ideelle institutleder på Institut for Statskundskab:

- Er en anerkendt forsker med internationalt niveau indenfor instituttets kerneområde og har erfaring med at tiltrække eksterne midler i større målestok.
- Har dokumenteret erfaring med personaleledelse, ressourcestyring og strategisk prioritering, gerne inden for universitetssektoren.
- Er visionær og kan sætte en tydelig strategisk retning med sine ledelsesmæssige beslutninger med henblik på at styrke forskning, undervisning, talentudvikling og internationalisering.
- Besidder ledelsesmæssig legitimitet ved både at kunne inddrage, lytte og bygge videre på andres ideer og være i stand til at drage gennemtænkte konklusioner, der fører organisationen i den besluttede retning.
- Kan udvikle instituttets aktiviteter og profil i samarbejde med det omgivende samfund, herunder myndigheder og erhverv.

Om instituttet

Institut for Statskundskab beskæftiger sig med undervisning og forskning indenfor samfundsvidenskab, herunder politik og forvaltning, politisk økonomi, velfærdssamfund, arbejdsmarked, evaluering, politisk kommunikation, videnskabelige metoder, digitalisering og IT, ledelse mv. Undervisningen er organiseret i Skolen for Statskundskab, hvor der kontinuerligt arbejdes på at styrke og udvikle universitetets PBL koncept.

Forskningen er organiseret i forskningsenheder, og instituttet har tradition for stærke relationer til det omgivende samfund, ligesom der lægges vægt på at bidrage aktivt til samfundsdebatten.

Institut for Statskundskab er en dynamisk arbejdsplads med stort engagement fra medarbejderne. Instituttet er kendetegnet ved såvel stor faglig bredde som stor faglig tyngde, der blandt andet udmønter sig i en omfattende portefølje af eksterne projektbevillinger. Forskningen på instituttet omfatter både grundforskning og anvendt forskning på internationalt niveau.

For mere specifik information om undervisning og forskning, se skolens hjemmeside, <http://www.skolenforstatskundskab.aau.dk/> og instituttets hjemmeside <http://www.dps.aau.dk/>

Om Fakultetet

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er organiseret med 6 institutter og 6 skoler. Institutlederne og dekanatet udgør tilsammen fakultetsledelsen. Du vil således som ny institutleder blive en del af fakultetets samlede ledelsesteam. I fakultetsledelsen lægges de overordnede rammer for institutternes virke med respekt for universitetets samlede strategi. Der arbejdes for øjeblikket med implementering af en ny 2016 – 2021 strategi for universitetet. Du vil som ny institutleder få en central placering i implementering af strategien. På fakultetsplan følges arbejdet op af nye forsknings- og uddannelsesstrategier.

Fakultetets institutter har et vidtstrakt økonomisk selvstyre, hvilket giver rige udviklingsmuligheder inden for de givne rammer. For mere specifik information om fakultetet, se fakultetets hjemmeside, <http://www.fak.samf.aau.dk/>

Du kan fortroligt henvende dig til dekan Rasmus Antoft, 30318104 hvis du har spørgsmål til stillingen.

Overenskomst / Agreement

Stillingen kan søges af kandidater på minimum lektorniveau.

Ansættelsesstedet er Universitetsbyen i Aalborg.

Ansættelse som institutleder sker på åremål i en 4-årig periode med mulighed for forlængelse i op til 3 år uden opslag.

Der vil være mulighed for at forhandle forskningstid til stillingen.

Ansættelse og aflønning sker i henhold til Overenskomst for akademikere i Staten med tilhørende protokollat til Overenskomst for akademikere i staten om institutledere og dekaner ved universiteterne samt Cirkulære om åremålsansættelse.

Der er mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg.

Ved åremålsperiodens udløb tilbydes en tilbagegangsstilling som lektor eller professor efter positiv fagkyndig bedømmelse, jf. ansættelsesbekendtgørelsen.

Ansøgningen

Ansøgningen skal indeholde eksamensbevis, et fyldestgørende CV, inklusive en fuldstændig publikationsliste, dokumentation for ledelserfaring og lederuddannelse samt en redegørelse for ansøgerens motivation, tanker og ideer om varetagelsen af stillingen, herunder visioner for udviklingen af instituttet bredt set. Stikord i den sammenhæng kunne være forskning, undervisning, talentudvikling, internationalisering, ledelsesmæssige værdier mm. Aalborg Universitet skal modtage din ansøgning elektronisk. Åbn

18. 04. 2016

linket "søg stillingen online" og udfyld ansøgningsformularen.



Ledige Stillinger på Aalborg Universitet



Institutleder - Juridisk Institut

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet søger ny institutleder til Juridisk Institut, der i samarbejde med instituttets medarbejdere skal videreudvikle instituttets særkende og kvalitet. Stillingen er ledig til besættelse fra 1. maj 2016 eller snarest derefter.

Stillingsbeskrivelse

Opgaven og ansvar

Som institutleder har du det overordnede ansvar for den faglige, personalemæssige og administrative ledelse af instituttet. Du repræsenterer instituttet udadtil og er medvirkende til at sikre høj kvalitet i instituttets forskning, undervisning og vidensudveksling.

Som institutleder har du selvstændigt budgetansvar samt ansvar for i samarbejde med instituttets øvrige ledelse, institutråd og medarbejdere at udarbejde strategi og handleplaner for løft i kvaliteten af instituttets forsknings- og uddannelsesaktiviteter.

På fakultetsniveau foregår ledelsen i et tæt samspil med den samlede fakultetsledelse, der består af dekanen, prodekan samt de øvrige institutledere på fakultetet. Fakultetsledelsen har ansvaret for den strategiske ledelse herunder implementeringen af AAU's samlede strategi på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Som institutleder har du ansvaret for:

- At varetage instituttets daglige ledelse og administration, herunder planlægning og fordeling af arbejdsopgaver, med fokus på sikring og udvikling af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt medarbejdernes samlede og individuelle kompetence- og opgaveprofil.
- Instituttets budget, herunder strategisk og ressourcemæssig prioritering og balancering mellem forskning, uddannelse og formidling.
- At sikre kvalitet og sammenhæng i instituttets forskning og undervisning.
- At sikre, at instituttet kan levere forskningsbaseret undervisning til relevante uddannelser
- I samarbejde med studienævn og studieleder at udvikle uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning gennem opfølgning på de løbende evalueringer
- Fortsat udvikling af instituttets kvalitetssikring af forskning, uddannelse og eksterne samarbejder.
- Personaleledelse af instituttets samlede medarbejderstab.

Institutlederens profil

Du skal som institutleder få forskning, uddannelse og formidling til at spille sammen som et udviklingsrum for instituttets opgavevaretagelse. Samtidig skal du kunne fungere og trives i en kompleks organisation, hvor udvikling og drift af instituttet, fakultetet og universitetet kan skabe et krydspres.

Den ideelle institutleder på Juridisk Institut:

- Har erfaring med personale-, ressource- og strategisk ledelse, gerne inden for universitetssektoren.
- Er visionær og kan sætte en tydelig retning med henblik på at styrke forskning, undervisning, talentudvikling og internationalisering.
- Er en anerkendt forsker gerne med internationalt perspektiv på instituttets fagområder.
- Har erfaring med udvikling af uddannelse og undervisning på universitetsniveau.
- Har erfaring med ansøgning og tiltrækning af eksterne forskningsmidler.
- Har interesse for og ideer til at udvikle universitetets samspil med det omgivende samfund, herunder myndigheder og erhverv.
- Har lyst og evner til at skabe resultater på tværs af institut, fakultet og universitet.
- Har lyst og evner til at stå i spidsen for instituttets ledelse, indgå i fakultetets lederteam og bidrage til fællesskabet.

FORSIDE

AAU SOM ARBEJDSPLADS

MEDARBEJDERE FORTÆLLER

ALLE LEDIGE STILLINGER

VIDENSKABELIGE STILLINGER

PHD STILLINGER

TEKNISK-ADMINISTRATIVE
STILLINGER

JOBANK FOR STUDERENDE

- Er god til at træffe synlige og legitime beslutninger, implementere disse samt inddrage instituttets medarbejdere og studerende proaktivt i udviklingen af instituttet.
- Har gode samarbejds- og kommunikationsevner, herunder evnen til at skabe engagement og motivation hos instituttets medarbejdere og samarbejde med andre ledelseskolleger.
- Er udadvendt, imødekommende og med høj personlig integritet.

Om instituttet

Juridisk Institut blev etableret i 2008, og er således det nyeste juridiske institut i Danmark. Institutet lægger vægt på, at der er et højt fagligt niveau både i undervisning og forskning. Institutet har ca. 41 årsværk fordelt på VIP og TAP samt 1000 studerende.

Som arbejdsplads står instituttet for fællesskab, gensidig respekt for hinanden og hinandens opgaver samt en uformel omgangstone på tværs af VIP, TAP og studerende. Institutet er præget af pionerånd, hvor ansatte og studerende står sammen om at bidrage til drift og udvikling, og hvor der er rum for afprøvning af nye og kreative tiltag og arbejdsformer. Juridisk Institut driver to uddannelser – Erhvervsøkonomi-jurauddannelsen og Jurauddannelsen. Kernen i instituttets uddannelsestænkning og studiemiljø er, at de studerende oplever undervisning af høj kvalitet, og at der er direkte og løbende kontakt mellem medarbejdere og studerende.

Forskningen på Juridisk Institut er opdelt på 3 forskningsenheder, med fokus på:

- Det offentlige regulering af borgernes adfærd.
- Erhvervsretlige, obligationsretlige og ejendomsretlige problemstillinger i et moderne samfund.
- Borgeren i det globale samfund herunder særligt familie- og arveret, lejeret, kontraktret, forbrugerret, sundhedsret, pensionsret samt EU-ret og menneskerettigheder.

Indlejret i instituttet er endvidere International Economic Crime and Cybercrime Research Centre (IECC), der forsker i grænseoverskridende økonomisk kriminalitet Cyber Crime, Privacy og it-sikkerhedsret. Centeret er i vidt omfang baseret på eksterne midler.

Instituttet er fortsat i en udbygningsfase, hvorfor den kommende institutleder vil skulle arbejde målrettet med en række konkrete udviklingsudfordringer, herunder:

- Fortsat faglig udbygning og konsolidering, herunder rekruttering af relevante VIP.
- Modning af instituttets organisering, herunder såvel den administrative struktur som relationen mellem skole og institut.
- Fortsat udvikling af et samlet fagligt studiemiljø på tværs af instituttets to uddannelser.
- Forøget hjemtag af eksterne forskningsmidler, herunder integration af instituttets forskere i tværvideenskabelige forskningsprojekter.
- Udvidelse af samarbejdet med det regionale erhvervsliv og øvrige relevante samarbejdspartnere.

For mere specifik information om instituttet samt den undervisning og forskning, der er knyttet hertil, [se hjemmesiden for Juraens Hus](#)

Om Fakultetet

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er organiseret med 6 skoler og 6 institutter. Institutlederne og dekanatet udgør tilsammen fakultetsledelsen. Du vil således som ny institutleder blive en del af fakultetets samlede ledelsesteam. I fakultetsledelsen lægges de overordnede rammer for institutternes virke med respekt for universitetets samlede strategi. Der arbejdes for øjeblikket med udvikling af en ny 2016 – 2021 strategi for universitetet. Du vil som ny institutleder få en central placering i implementering af strategien. På fakultetsplan følges arbejdet op af nye forsknings- og uddannelsesstrategier.

Fakultetets institutter har et vidtstrakt økonomisk selvstyre, hvilket giver rige udviklingsmuligheder inden for de givne rammer. For mere specifik information om fakultetet, [se fakultetets hjemmeside](#).

Du kan fortroligt henvende dig til dekan Rasmus Antoft, 3031 8104 eller professor Lars Bo Langsted 4026 8512, hvis du har spørgsmål til stillingen.

Ansøgningen

Ansøgningen skal indeholde eksamensbevis, et fyldestgørende CV, inklusive en fuldstændig publikationsliste, dokumentation for ledelseserfaring og lederuddannelse samt en redegørelse for ansøgerens motivation, tanker og ideer om varetagelsen af stillingen, herunder visioner for udviklingen af instituttet bredt set. Stikord i den sammenhæng kunne være forskning, undervisning, talentudvikling, internationalisering, ledelsesmæssige værdier mm. Der gennemføres to samtaler under til stillingen. Første runde den 4. april 2016 og anden runde den 14. april 2016.

Løn og ansættelsesvilkår

Ansættelse som institutleder sker på åremål i en 4-årig periode med mulighed for forlængelse i op til 3 år uden opslag.

Ansættelse og aflønning sker i henhold til Overenskomst for akademikere i Staten med tilhørende protokollat til Overenskomst for akademikere i staten om institutledere og dekaner ved universiteterne samt Cirkulære om åremålsansættelse.

Der er mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg.

Ved åremålsperiodens udløb tilbydes en tilbagegangsstilling som lektor eller professor efter positiv fagkyndig bedømmelse, jf. ansættelsesbekendtgørelsen.

Aalborg Universitet skal modtage din ansøgning elektronisk. Åbn linket "søg stillingen online" og udfyld ansøgningsformularen.

Stillingsnummer

807667

Ansøgningsfrist

29/03/2016

[Søg stillingen online](#)