

Stillings- og kompetenceprofil

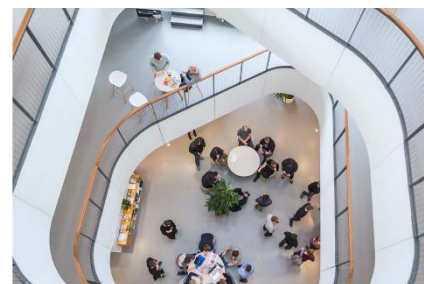


**AALBORG
UNIVERSITET**

Dekan til Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Aalborg Universitet

Februar 2024



**muus
mann**

Opdragsgiver	Aalborg Universitet
Adresse	Fredrik Bajers Vej 7K, 9220 Aalborg Ø Tlf.: 99 40 99 40 // aaau@aaau.dk
Stilling	Dekan til Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet
Refererer til	Rektor
Ansættelsesforhold	<p>Ansættelsen er en åremålsansættelse med en ansættelsesperiode på fem år med mulighed for tre års administrativ forlængelse. Ansættelsen er i henhold til aftale mellem Finansministeriet og AC, protokollatet om ansættelse af dekaner og institutledere, hvori det er fastsat, at lønnen, der vil ligge på et attraktivt niveau, tager udgangspunkt i en basisløn, åremålstillæg, kvalifikationstillæg og pensionsbidrag.</p> <p>Tiltrædelse: 1. august 2024</p>
Yderligere oplysninger	<p>Kontakt gerne:</p> <p>Per Michael Johansen Rektor ved Aalborg Universitet Tlf. 27 78 73 02</p> <p>Chris E. Petersen Adm. direktør I MUUSMANN Tlf. 40 76 72 27</p> <p>Se Aalborg Universitets og Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultets hjemmesider www.aau.dk og www.ssh.aau.dk</p>
Ansøgningsfrist	Søndag den 31. marts 2024
Processens forløb	<p>Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.</p> <p>1. samtaler: onsdag den 17. april 2024 Test: fredag den 19. april 2024 2. samtaler: mandag den 29. april 2024</p>

Indledning

På Aalborg Universitet (AAU) arbejdes der efter, at viden kan og skal forandre verden. Derfor er AAU et universitet med ambitioner, der rækker langt udenfor murene og ind i kernen af de mest presserende globale og lokale brændpunkter. AAU er et kreativt og samarbejdende universitet, der har stort fokus på uddannelse og forskning med blik for, at fremtidens forskning skal være kollektiv. Aalborg Universitetets søgen efter viden starter og slutter altid i samspil med omverdenen, orienteret mod de reelle problemer og de missioner, der skal løftes i fællesskab for at nå de bæredygtige løsninger.

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH) har fokus på de store samfundsmæssige udfordringer, offentlige serviceydelser og innovation, vækst og arbejdspladser samt de kulturelle og samfundsmæssige dynamikker. SSH formidler ekspertviden og kvalificerer den offentlige debat om aktuelle samfundsmæssige problemstillinger både nationalt og internationalt om alt fra klimakrise, integrationsproblemer, mistroivsel blandt børn og unge, presset på sundhedsvæsenet, den digitale transformation og andre komplekse udfordringer.

Fakultetets særkende er grundforskning og anvendt forskning af høj international kvalitet inden for samfundsvidenskab og humaniora såvel som det forskningsfaglige krydsfelt imellem de to faglige områder. Med en missionsorienterede og tværvideenskabelige tilgang bidrager fakultetet til at skabe nybrud, idéer og metodeværktøjer, som kan være med at sikre et bæredygtigt (verdens)samfund og læring i det 21. århundrede.

Hovedopgaver og ansvarsområder

Den nye dekan for SSH varetager ledelsen af fakultetet efter delegation fra rektor. Dekanen er fakultetets øverste leder og skal repræsentere fakultetet indadtil over for de øvrige enheder på Aalborg Universitet og udadtil over for samarbejdspartnere og samfundet i øvrigt. Dekanen har det overordnede ansvar for personaleledelsen af fakultetets videnskabelige medarbejdere og for, at fakultetet er en god, samarbejdende og velfungerende arbejdsplads for medarbejdere og studerende.

Dekanen har det samlede og overordnede ansvar for fakultetets forskning og undervisning og skal – i samarbejde med den øvrige fakultetsledelse – løbende sikre sammenhæng mellem fakultetets forskning og uddannelse og fokusere på udvikling. I forlængelse heraf skal dekanen iværksætte nye tiltag, der kan synliggøre fakultetets høje forsknings- og uddannelsesniveauer over for nuværende og kommende studerende og omverdenen generelt.

Dekanen og direktionen tager initiativ til fælles indsatser for undervisere, forskere og studerende, ligesom der sikres kommunikation om aktiviteter og resultater, skabes synlighed om fakultetet og sikres gode rammer for alle på fakultetet.

Dekanen er ansvarlig for fakultetets økonomi og økonomistyring og skal, inden for rammerne af det samlede universitetsbudget, udarbejde et budget og en bevillingsfordeling for fakultetet. Dekanen er ansvarlig for, at de bevillinger, der stilles til rådighed for fakultetet, anvendes i overensstemmelse med bevillingsforudsætningerne.

Ekstern forskningsfinansiering udgør en væsentlig og stigende andel af fakultets samlede økonomi og skal derfor have dekanens særlige fokus. Opgaven for dekanen vedrører overordnet at bidrage til at tiltrække og styre bevillingerne og sikre rapportering til de eksterne bevillingsgivere.

Dekanen varetager vigtige samarbejds- og relationsopgaver med omverdenen. Der er tale om mangfoldige og forskelligartede funktioner, der bl.a. vedrører kommunikation med medierne, repræsentationsopgaver, samarbejde og alliancedannelse med andre universiteter og uddannelsesinstitutioner, myndigheder, aktører inden for de humanistiske og samfundsvidenskabelige professioner, organisationer og erhvervslivet.

Dekanen skal være en vigtig figur i videreudviklingen af fakultetet som en åben og dynamisk organisation, der inviterer til dialog og debat med det omkringliggende samfund, på tværs af og i samarbejde med resten af Aalborg Universitet.

Det er en vigtig opgave for dekanen at udvikle studiemiljøerne, styrke trivslen, skabe gode faglige og sociale faciliteter for de studerende samt sikre deres adgang til forskningsmiljøerne ved at realisere universitetets overordnede mål og strategier om stærke, kollektive og inspirerende læringsmiljøer.

Aktuelle udfordringer

Den nye dekan skal generelt kunne håndtere et stort reformtryk og aktuelt det komplekse arbejde, der foreligger ved implementeringen af den nye kandidatuddannelsesreform. Det er en omfattende udfordring, der kræver stærke ledelseskompetencer – særligt indenfor organisationsudvikling og forandringsledelse. Fakultetet har tidligere været udfordret af driftsøkonomien, hvorfor den nye dekan skal sikre et strategisk blik på fakultetets økonomistyring, understøttet af universitetets økonomiafdeling.

En anden aktuel opgave for den nye dekan er at følge op på fusionen af de to fakulteter – Humaniora og Samfundsvidenskab – og sikre, at det nye Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet fungerer som ét sammenhængende fakultet med én gennemgående fælles målsætning. Dekanen skal udvikle og effektivisere processer og procedurer og sikre et strømlinet organisatoriske setup, der får det maksimale udbytte ud af fakultetets ressourcer.

Dekanen skal bidrage til at udvikle fakultetets efter- og videreuddannelsesområde med et kommercielt blik for at bygge broer til erhvervslivet. Dekanen skal dertil bidrage til at differentiere AAU fra landets øvrige universiteter.

Kompetencer

Ansøgere til stillingen skal være en anerkendt forsker og have erfaring med og indsigt i uddannelse, ledelse og et universitets samspil med det omgivende samfund og være kvalificeret til en universitetsstilling på minimum lektorniveau eller tilsvarende.

For at kunne løse de angivne – og andre – opgaver er det afgørende, at dekanen har dokumenteret ledererfaring – herunder forskningsledelse på højt niveau. Herudover skal dekanen skal være i besiddelse af en række personlige, ledelsesmæssige og relationelle kompetencer for at lykkes i stillingen, og særligt følgende kompetencer er centrale:

1. Styring, vedholdenhed og fokus

Den kommende dekan skal være i stand til, på et strategisk grundlag, at sætte retning for fakultetet med indsigt og professionalisme. Det forudsætter, at dekanen har forståelse og interesse for fakultetets mangfoldighed og faglige kompleksitet og repræsenterer en tydelig indsigt i academia. Det kræver en person, der er visionær og ambitiøs på universitetets vegne, og som med et fokuseret helhedsblik kan omsætte strategien til konkrete handlinger. Hertil skal dekanen gå forrest i implementeringen af de strategiske målsætninger med en forståelse for arbejdsgangen på institutterne og hvilke problematikker, der fylder hos medarbejderne, med blik for hvornår dekanen skal træde til med ledelsesmæssig sparring, og hvornår institutlederne har brug for at udøve deres eget ledelsesrum.

2. Handlekraftig

Den nye dekan skal være i stand til at bidrage til et konstruktivt og forpligtende samarbejde med universitetets direktion og universitetets øvrige dekaner, og dermed være en professionel og kompetent repræsentant i den øverste del af universitetsledelsen, og herunder kunne give rektor og direktionen et konstruktivt med- og modspil. Dekanen skal på inddragende og diplomatisk vis kunne træffe beslutninger – også i svære situationer – og skabe følgeskab til udviklingstiltag og projekter, samt sikre at projekter følges til dørs med forståelse for, hvordan beslutninger påvirker både universitet som organisation, institutterne og de enkelte medarbejdere. Det kræver en person, der systematisk kan drive processer og sætte de rigtige rammer for processerne med en kontinuerlig og opfølgende tilgang, så der hele tiden er øjne på processen, og hvad der skal til for at nå i mål.

3. Relations- og netværksorienteret ledelsesstil

Dekanen skal kunne formå at skabe en interdisciplinær sammenhængskraft og kultur og et klima, hvor fællesskab, samarbejder, forhandlingsvillighed og bæredygtige løsninger er kendetegnende for ledelsesindsatsen. Det kræver en ledelsesstil, der er brobyggende og som hindrer konflikt, silotænkning og en enegængerkultur, og som kan skabe synergier både internt på fakultetet mellem de humanistiske og samfundsvidenskabelige fagområder, men også på tværs af universitetets fakulteter. Dekanen skal være eksponent for en synlig, respektfuld og involverende ledelsespraksis, som giver rum og plads til andre, hvor kritiske synspunkter og inddragelse anses for positive og opbyggelige fænomener.

4. Formidling og kommunikation

Stillingen som dekan ved SSH forudsætter stærke kommunikative og formidlingsmæssige kompetencer, så budskaber m.v. er tydelige. Dette gælder både i skrift og i tale, på dansk og engelsk. Dekanen skal kunne træffe beslutninger og sikre forståelse ned i de øvrige ledelseslag. Eks. skal dekanen kunne give tydelige input til, hvordan modtageren skal forholde sig til indholdet – f.eks. overfor institutlederne i forbindelse med implementeringen af nye reformer. Dekanen skal kunne facilitere og formulere, hvad fakultetets identitet er, samt målrette og individualisere sin kommunikation.

5. En god forretningsforståelse

Dekanen skal have indsigt i universitetspolitiske - og universitetsforhold i øvrigt, samt viden om strategi, økonomistyring og herunder særligt erfaring med ekstern finansiering af forskning og andre universitetsaktiviteter f.eks. efter- og videreuddannelsesområdet. SSH varetager aktuelt en omfattende del af universitetets efter- og videreuddannelser, som den nye dekan skal bidrage til at videreudvikle med særligt fokus på at sikre en økonomisk bæredygtig forretning. Det kræver en person, der kan inspirere til engagement og handlekraft, og som kan nudge og nurse forskere og forskningsgrupper med nye incitamenter for at søge både nationale og EU-forskningsmidler.

6. Integritet

Som fakultetets kommende leder skal den nye dekan være en empatisk, inviterende og lyttende leder, der besidder integritet og en emotionel og kreativ intelligens. Denne profil indebærer også ordentlighed i enhver ledelses- og samarbejds-mæssig sammenhæng, hvor dekanen skal formå at sætte komplementære kompetencer i spil og dermed være åben i samspillet med andre, herunder i direktionen. Dekanen skal være udvise vilje, engagement og personligt drive i sin ledelse og kunne stå på mål for forkerte beslutninger og indrømme fejl. Dekanen bliver leder for ledere, der selv er ledere af ledere, hvilket kræver en person med et tydeligt moralsk kompas, der udviser respekt for fakultetets ledelseskæde, så der sikres de rette strukturer og den enkelte leders legitimitet styrkes.

Herudover lægges vægt på, at du er i besiddelse af følgende kompetencer og personlige egenskaber:

- Har et godt kendskab til de humanistiske og samfundsvidenskabelige fagligheder.
- Er velbevandret i universitetsverden og kan begå sig på et stort internationalt universitet.
- Har erfaring med at søge fondsmidler og kan give sparring herpå til fakultetets forskere.
- Har politisk tæft, internationalt udsyn og forståelse for universitetets samspil med omverdenen, herunder særligt erhvervslivet.
- Kan etablere og fastholde et velfungerende og systematisk samarbejde i fakultetets ledelse med Akademisk Råd, studenterpanel, samarbejdsudvalg m.v. og er åben for at modtage råd og rådgivning fra mange sider.
- Er diplomatisk, imødekommende og rummer såvel en kollegial attitude som en tydelig ledelsespraksis i funktionen som fakultetets øverste leder.
- Har blik for helheder og med dette afsæt kan finde balancerne i forskellige synspunkter, positioner og potentielle beslutninger.

- Kan sikre en god og samarbejdende holdånd på fakultetet.

Organisation

Aalborg Universitets bestyrelse er øverste myndighed for Aalborg Universitet. Bestyrelsen varetager AAU's interesser som uddannelses- og forskningsinstitution og fastlægger retningslinjer for dets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling. Aalborg Universitets daglige ledelse varetages af rektoratet, som udgør AAU's direktion sammen med dekanerne. Aalborg Universitets rektorat består af rektor, prorektor og universitetsdirektør.

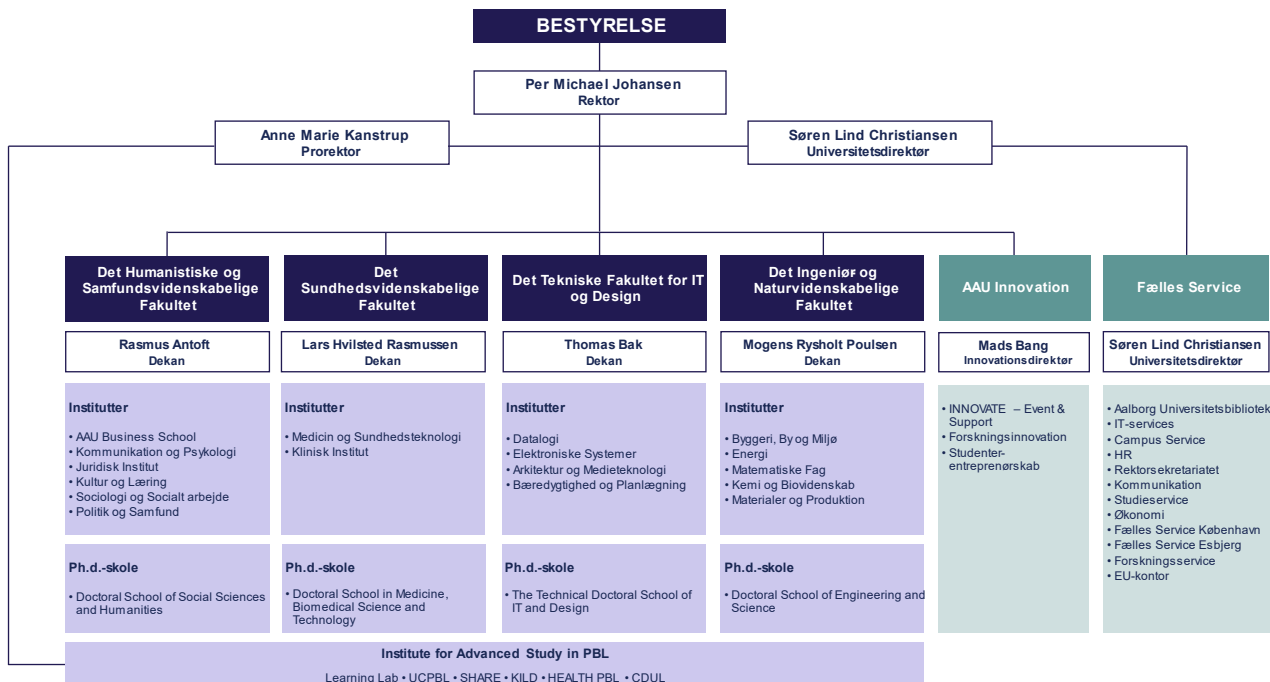
Aalborg Universitet

Aalborg Universitets forskning og uddannelser er organiseret i fire fakulteter, som hver ledes af en dekan. Fakulteternes fagmiljøer er opdelt i institutter.

De fire fakulteter er:

- Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet
- Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet
- Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
- Det Tekniske Fakultet for IT og Design

Organisationsdiagram over Aalborg Universitet

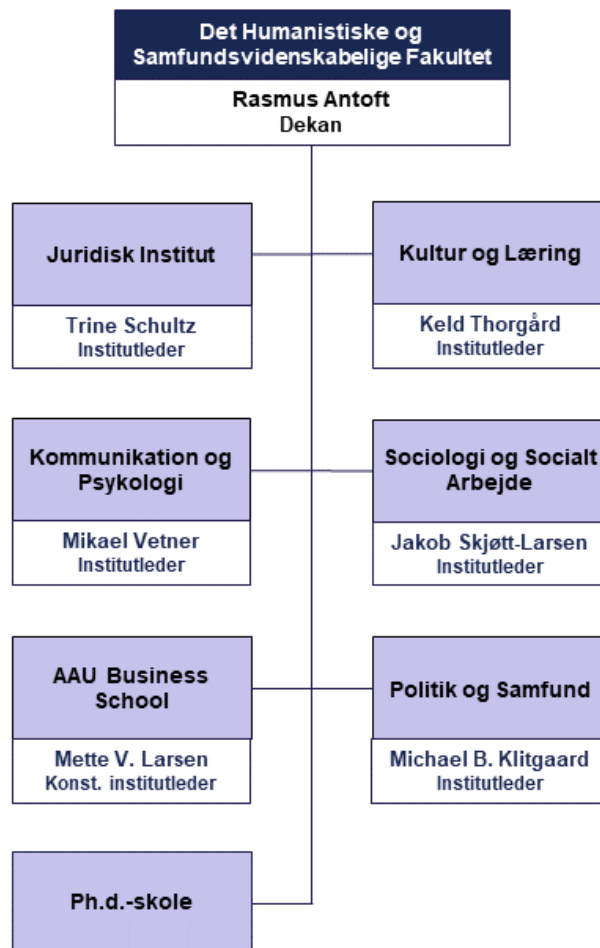


Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet består af seks institutter, som bedriver forskning og uddannelse på højeste niveau indenfor det humanistiske og samfundsvidenskabelige felt. De seks institutter er:

- AAU Business School
- Institut for Kommunikation og Psykologi
- Institut for Kultur og Læring
- Institut for Politik og Samfund
- Institut for Sociologi og Socialt Arbejde
- Juridisk Institut

Organisationsdiagram over fakultetet



AAU's Strategi – "Viden for Verden"

VISION

Vi tror på, at viden kan og skal forandre verden. Derfor er AAU et universitet med ambitioner, der rækker langt udenfor murene og ind i kernen af de mest presserende globale og lokale brændpunkter. Derfor starter og slutter vores søgen efter viden altid i samspil med omverdenen, orienteret mod reelle problemer. Derfor er vi de bedste til at samarbejde med dem, der møder problemerne til daglig. Virksomheder, organisationer og myndigheder. Globalt, nationalt og regionalt. Derfor arbejder vi på tværs af fag og fakulteter på alle niveauer. Derfor tager vi en grundlagsskabende, tværvidenskabelig og transformativ tilgang til viden.

MISSION

Vores dybe faglighed, gennemgribende tværfaglighed og opsøgende samfundsengagement giver os unikke muligheder for at arbejde med komplekse udfordringer. Sammen med vores omverden definerer og deltager vi i missioner, som bidrager til at løse de udfordringer. Disse missioner skal være drivkraften bag vores virke.

VÆRDIER

- **Problemorientering** - Vores forskning og uddannelse tager altid afsæt i reelle problemer.
- **Samarbejde** - Vi er best-in-class til at samarbejde med virksomheder, organisationer og myndigheder, og vi sætter nye standarder for samarbejde på tværs af fagligheder og fakulteter.
- **Engagement** - Vores medarbejdere og studerende er engagerede, både i egen faglighed og i omverdenens problemer.
- **Forandring** - Vores viden og indsigter skaber værdi og innovation, der forbedrer verden.

STRATEGISKE FOKUSPUNKTER

Uddannelse

- **Internationalt niveau** - Vi vil levere uddannelser på højeste internationale niveau funderet på problembaseret og digital læring.
- **Tværfaglighed** - Vi vil uddanne dimittender, som tænker og arbejder tværfagligt.
- **Relevans** - Vi vil uddanne dimittender, der arbejder effektivt med virkelige udfordringer. Vi vil løse arbejdsmarkedets behov for kompetencer og opkvalificering gennem fremtidssikrede og fleksible uddannelser.

Forskning

- **Excellence** - Vi vil kultivere verdensførende forskningsmiljøer, der kobler videnskabelig excellence med missionsdrevet engagement.
- **Samarbejde** - Vi vil vise, hvordan forskning styrkes af aktivt samarbejde med vores omverden. Vi har brug for verden, ligesom verden har brug for vores viden.

- **Transformativ** - Vi vil skabe grundlagsskabende, tværvideenskabelig og transformativ forskning, der bidrager til at løse verdens mest komplekse og presserende udfordringer.

Innovation

- **Førstevalg** - Vi vil være den foretrukne internationale, nationale og regionale samarbejdspartner og leverandør af forskningsbaseret innovation.
- **Dagsorden** - Igennem vores samarbejder med eksterne aktører vil vi sætte dagsordener med innovative svar på relevante problemer.
- **Nyttiggørelse** - Vi vil nyttiggøre vores viden, så den skaber konkret værdi for vores samarbejdspartnere og omverden.

Ledelsesgrundlag

Vi er ledere på forskellige niveauer, for forskellige medarbejdergrupper med forskellige fagligheder, og vi er tilknyttet forskellige campusser rundt om i landet. Uanset rolle, funktion og geografisk placering består ledelsesopgaven grundlæggende i at skabe resultater gennem andre. Gennem ledelse skaber vi retning og mening for den enkelte. Vi skaber også retning og mening i helheden. Derfor bidrager god ledelse til at realisere AAU's strategiske målsætninger, og vi bidrager som ledere til at skabe resultater.

Lederens fire opgaveområder

Vi har valgt at strukturere ledelsesopgaven ud fra disse opgaveområder:

1. Ledelse af mennesker og kultur
2. Ledelse af opgaver og processer
3. Ledelse af fornyelse og forandring
4. Ledelse af engagement i relationer

Alle disse områder er vigtige, og et fokus på alle fire temaer sikrer, at der skabes værdi både for den enkelte medarbejder og for Aalborg Universitet som samlet helhed. Det er derfor vores forventning, at alle ledere, uanset rolle og funktion, viser engagement og tager aktivt ansvar for at varetage alle disse dele af ledelsesopgaven.

Mange aspekter i ledelse handler om kommunikation. Dette gælder både i det personlige, det tværgående og det eksterne samspil. Det er vigtige kompetencer i god ledelse på Aalborg Universitet at mestre både skriftlig og mundtlig kommunikation og at forstå, hvornår hvilke kommunikationsformer og -kanaler er passende og effektive. Ikke mindst er det en central kompetence i alle de pejlemærker, som vi nu vil præsentere:

1. Ledere har ambitioner for deres områder og sikrer resultatskabende følgeskab.
2. Ledere frisætter potentiale og energi hos medarbejdere til gavn for den enkelte og for helheden.
3. Ledere agerer på vegne af helheden, tager medansvar og gennemfører beslutninger effektivt.

4. Ledere fremmer det konstruktive samspil på tværs af universitetet og sikrer, at alle "spilles gode".
5. Ledere har øje for fornyelse og griber muligheder.

Du kan læse mere om [Aalborg Universitetets ledelsesgrundlag her](#).

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
