

GOD INSTITUT- LEDELSE PÅ AALBORG UNIVERSITET

SEPTEMBER 2025



AALBORG
UNIVERSITET

Institutlederen er instituttets øverste leder, hvis vigtigste opgave er at udøve et tydeligt og inspirerende lederskab, der sikrer og videreudvikler den højeste kvalitet inden for instituttets samlede portefølje af aktiviteter. Institutterne er det faglige omdrejningspunkt for Aalborg Universitet, hvilket betyder, at god institutledelse har afgørende betydning for hele organisationen.

Hvordan institutlederen konkret kan udøve sin ledelse, afhænger af flere forhold, herunder den til enhver tid gældende delegationsinstruks fra rektor, institutstørrelse, organisering og personlighed. Institutlederen refererer til dekanen, og det er afgørende, at institutlederen kender sit ledelsesrum, som fremgår af universitetets vedtægter og etableres sammen med dekanen.

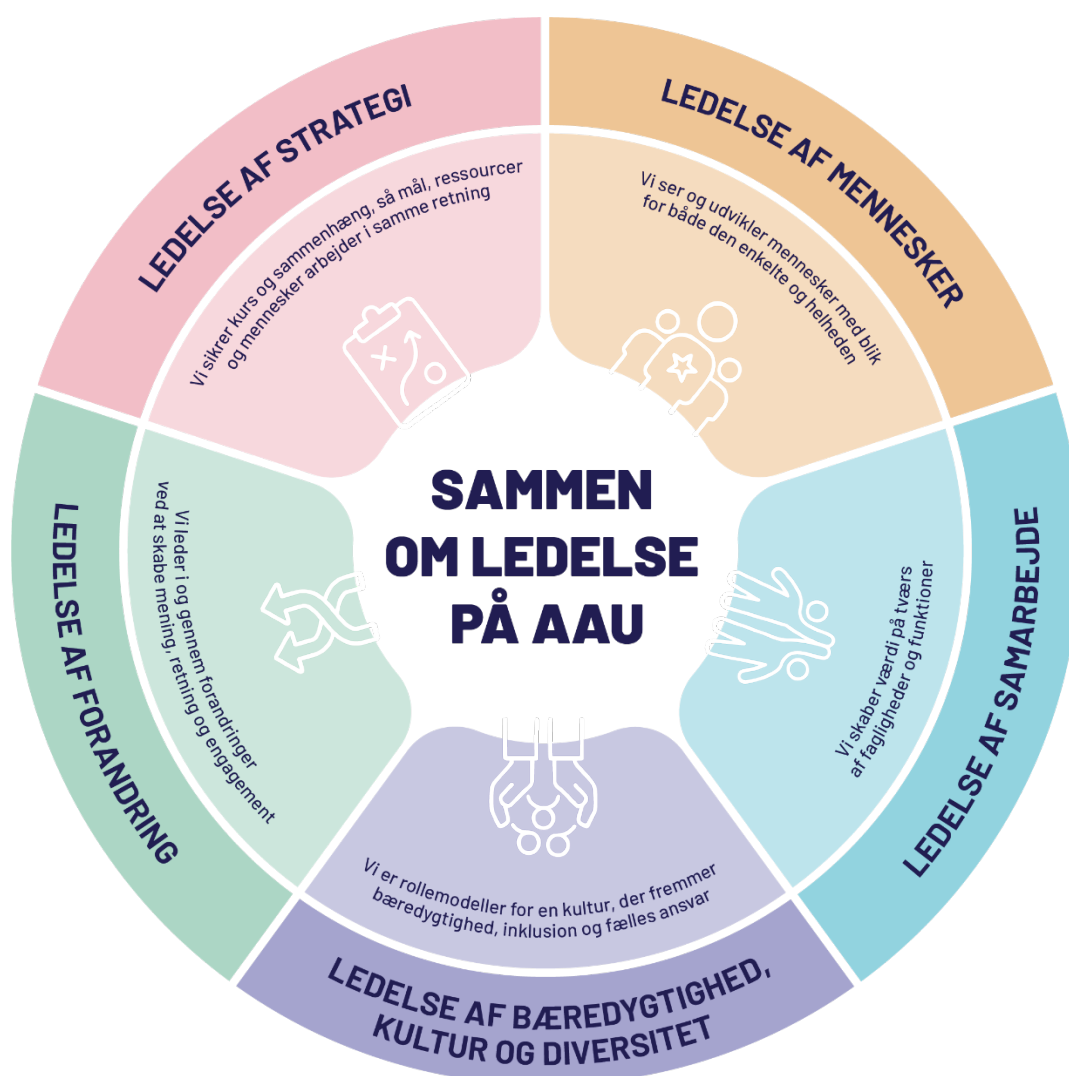
Institutledelse er en del af universitetets samlede ledelse, og institutlederen skal derfor udøve sin ledelse med udgangspunkt i universitetets og fakultetets strategi. Hele universitetet har en interesse i, at institutlederen udøver godt lederskab, og derfor understøttes institutlederen i sin kontinuerlige udvikling af ledelseskompetencer.

Institutlederen baserer sin ledelse på Aalborg Universitets ledelsesgrundlag, som blev opdateret i 2025 og gælder som referenceramme for alle universitetets ledere. I nærværende dokument er ledelsesgrundlaget relateret til institutlederens konkrete opgaver.

ET FÆLLES LEDELSESGRUNDLAG

Ledelse på AAU bygger på et fælles ledelsesgrundlag, som danner rammen for alle lederes arbejde. Intentionen med at have et fælles ledelsesgrundlag er at styrke ledelse som faglighed og inspirere til dialog, refleksion og læring. Modellen nedenfor viser de fem pejlemærker, der tilsammen udgør fundamentet for god ledelse på universitetet.

For institutlederen løftes ledelsesopgaven ikke alene, men i samarbejde med ledere på de øvrige ledelsesniveauer. Ledelsesgrundlaget understøtter institutlederens rolle som en tydelig og inspirerende leder, der kan skabe mening, retning og engagement i løsningen af instituttets opgaver.



INSTITUTLEDERSKABETS INDHOLD

Institutlederens opgave kan opdeles i følgende former for ledelse:

STRATEGISK LEDELSE

- Sætte retning og mål for instituttet og tage ansvar i forhold til fakultetets og AAU's samlede ambitioner
- Formulere og udmønte strategier for instituttets samlede virke og sikre, at målene nås
- Udmønte tværgående strategier vedtaget af fakultetet eller direktionen
- Være proaktiv og opsøgende i forhold til forandrings- og fornyelsesbehov samt lede forandringsprocesser med tydelig kommunikation, involvering og meningsskabelse
- Indgå i fakultetsledelsen og tage aktiv del i og ansvar for ledelsen af fakultetet
- Udvikle og vedligeholde instituttets ledelses- og beslutningsstrukturer samt de organer, der skal sikre medinddragelse af medarbejdere og studerende

FAGLIG LEDELSE

Uddannelser og undervisning

- Udmønte fakultetets strategi for uddannelsesporteføljen i samarbejde med prodekanen for uddannelse
- Sikre den højeste kvalitet i uddannelse og undervisning i samarbejde med prodekan for uddannelse, viceinstitutleder for uddannelse, studieleder og studienævn
- Sikre relevant forskningsbaseret undervisning på instituttets og eventuelle andre institutters uddannelser
- Sikre den bedst mulige tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelse, undervisning og eksamen i samarbejde med studienævn og studieleder inden for de til enhver tid gældende regler på området
- Sikre løbende udvikling af uddannelserne, så de er robuste og afstemt med samfundets og erhvervslivets behov og efterspørgsel

Forskning

- Udmønte fakultetets forskningsstrategi i samarbejde med prodekanen for forskning og innovation og viceinstituttlederen for forskning
- Sikre den højeste forskningskvalitet, -integritet og -etik
- Skabe attraktive og bæredygtige forskningsmiljøer, der understøtter faglig udvikling blandt medarbejdere og studerende
- Sikre den højeste kvalitet af forskeruddannelser

Vidensamarbejde og innovation

- Opsøge og udnytte nye muligheder for samarbejde og vidensudveksling med eksterne partnere for at sikre udvikling indenfor forskning, uddannelse og innovation
- Skabe og udnytte nye muligheder for formidling og udveksling af viden med eksterne partnere for at sikre, at forskning og uddannelse vekselvirker med samfundet

ADMINISTRATIV LEDELSE

- Skabe attraktive og robuste administrative miljøer i samarbejde med sekretariatschefen
- Sikre at alle faglige aktiviteter udføres med den bedst mulige ressourceudnyttelse
- Sikre at instituttets administration servicerer instituttets medarbejdere og studerende samt øvrige administrative afdelinger dialogbaseret og så effektivt som muligt
- Sikre at administrationen udføres i henhold til universitetets administrative principper og med den bedst mulige ressourceudnyttelse
- Sikre at budgetter og reglerne på økonomiområdet overholdes
- Sikre at nødvendigt udstyr og fysiske rammer etableres og vedligeholdes

PERSONALELEDELSE

- Repræsentere og drive udviklingen af en kultur, der fremmer bæredygtighed, diversitet og inklusion indenfor eget område, og bidrager aktivt til udviklingen af en fælles AAU-kultur
- Sikre et fysisk, organisatorisk og socialt arbejdsmiljø, hvor respekt og fællesskab danner rammen for trivsel og udvikling
- Sikre at universitetets personalepolitik efterleves, og regler på området implementeres og overholdes
- Sikre ledelse af medarbejderne, herunder at opgaver fordeles og løses hensigtsmæssigt
- Sikre resultatskabelse gennem andre ledere (f.eks. studieledere, viceinstitutedere, forskningsledere, sekretariatschef m.fl.)
- Sætte mål for og give feedback til individer og teams, så der både tages individuelle hensyn og skabes en meningsfuld sammenhæng i helheden
- Sikre inddragelse og tydelig kommunikation
- Sikre at medarbejdernes ressourcer udnyttes effektivt, blandt andet ved at søge samarbejde og fælles løsninger, også uden for instituttet



INSTITUTLEDERENS INDIVIDUELLE KOMPETENCER

En institutleder skal kunne agere i et krydspres mellem ledelsesmæssige forventninger og eksempelvis medarbejdere, der ønsker maksimal frihed til egen forskning. Derfor er et klart defineret ledelsesrum, gode organisatoriske strukturer og inddragende beslutningsprocesser vigtige. Institutlederens individuelle kompetencer spiller også en stor rolle.

Institutlederen vil typisk:

- Have en stærk forsknings- og uddannelsesmæssig baggrund
- Være god til at indgå i konstruktiv dialog og samarbejde med omgivelserne
- Være en stærk kommunikator
- Have diplomatiske evner og være en god ambassadør for AAU, fakultet og institut
- Evne at kunne håndtere konfliktende forventninger og krav
- Evne at navigere i og lede forandringer ved at skabe mening, retning og engagement
- Være god til at uddelegere
- Være robust og fleksibel
- Videreudvikle sine kompetencer
- Have mod og evne til at træffe vanskelige beslutninger
- Evne at forstå og fremme kultur og mangfoldighed samt kunne lede i et internationalt miljø
- Være empatisk og evne at sætte sig ind i andres situation og problemstillinger