



KOMMISSORIUM FOR FAKULTETSLEDELSESTEAMET PÅ DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET

Baggrund og formål

Fakultetsledelsesteamet (FLT) på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF) har til formål at styrke den interne koordinering og samarbejde på fakultetet samt fakultetets samspil med det øvrige universitet og med omverdenen. FLT skal sikre, at medarbejdere og studerende på tværs – og med afsæt i fakultetets samlede ressourcer - får de bedste muligheder for at udvikle og drive fakultetets aktiviteter.

FLT er nedsat af dekanen og består af dekanat (dekan, prodekaner og fakultetets stabschef), institutledere samt lederen af SODAS. Dekanen varetager ledelsen af fakultetet efter rektors bemyndigelse inden for de rammer, der fastlægges af rektors dekaninstruks. Prodekanerne varetager deres opgaver under dekanens ledelse og i henhold til deres instruks. Institutlederne og centerlederen varetager deres opgaver under dekanens ledelse og i henhold til rektors institutlederinstruks.

FLT udgør fakultetets samlede ledelse, som drøfter og træffer beslutninger om fakultetets virke med det formål, at fakultetets fagligheder drives og udvikles bedst muligt. FLT skal sikre, at fakultetets enkeltstående og fagligt specifikke aktiviteter afvejes mod et fælles bedste, og at de indlejres i et strategisk helhedssyn på fakultetets udvikling og drift. FLT skal ligeledes arbejde på til stadighed at udvikle og styrke sammenhængskraften på tværs af fakultetets institutter, herunder den ledelsesmæssige sammenhængskraft på fakultetet.

I sit ledelsesarbejde lægger FLT særlig vægt på at sikre de bedste mulige rammer indenfor fire udpegede kerneområder:

- robust samfundsvidenskabelige kernefaglighed og innovativ tværfaglig forskning,
- studerende og medborgere, der dannes og uddannes til fremtiden,
- bredtfavnende forskningsformidling og medskabende tværsektorale partnerskaber med offentlige og private aktører i ind- og udland
- medarbejdere, som trives og udvikler sig.

FLT opnår sit formål ved at:

- være forum for strategiske drøftelser og erfaringsudveksling på tværs af fakultetet. Både dekanat, institutledere og centerleder har ansvar for at bringe spørgsmål af relevans for fakultetet på tværs frem til drøftelse i FLT.
- søge fælles løsninger. Som ledelse ejer og håndterer FLT sammen alle dagsordener. Hvis der en sjælden gang ikke kan opnås enighed i FLT, har dekanen bemyndigelse til at træffe endelige beslutninger. Både dekanatet, institutledere og centerleder har ansvar for, at der sker en sammenhængende implementering af beslutninger, uanset om disse er truffet af Uddannelses- og Forskningsministeriet, rektor, UL, dekanen eller FLT.

FLT's opgaver

FLT behandler sager af væsentlig betydning for fakultetets virke, typisk:

- faglige spørgsmål inden for fakultetets virkefelt: forskning, uddannelse, innovation og formidling
- tværgående samarbejde om forskning, uddannelse, formidling og innovation
- sager og spørgsmål vedrørende fakultetets og dets fagområders profilering, eksterne relationer og eksterne samarbejde nationalt og internationalt
- sager, der har væsentlige juridiske, økonomiske, politiske eller administrative konsekvenser for fakultetet eller universitetet
- spørgsmål vedrørende fakultetets organisatoriske, herunder ledelsesmæssige, udvikling
- intern og ekstern kommunikation af væsentlige strategiske eller aktuelle temaer
- vedligeholdelse og udvikling af et velfungerende studie- og arbejdsmiljø, herunder medarbejderkompetenceudvikling
- standarder for ansvarlig forskningspraksis
- spørgsmål vedrørende etik, mangfoldighed og inklusion
- tværgående temaer, der kræver diskussion, stillingtagen eller koordinering i FLT

Ved behandling af sager, hvor der er behov for særlig sparring eller faglig indsigt, kan andre end FLT's medlemmer inviteres til at deltage i møder.

Sager, der behandles af FLT, kan være kvalificeret i et af fakultetets udvalg eller forbehandlet af dekanatet. Ligeledes kan FLT overdrage færdigbehandlingen af en sag til et af fakultetets udvalg. Antallet af genbehandlinger skal forsøges holdt på et minimum.

Fastlæggelse af mødedagsorden besluttet af dekanatet med input fra institutledere og centerleder.

Mødefrekvens, fravær, kommunikation mv.

- FLT mødes i udgangspunktet hver anden uge. Derudover kan der indkaldes til seminarer og ekstraordinære møder. Sager kan desuden behandles i skriftlig proces. FLT sekretariatsbetjenes af fakultetsstaben. Mødefrekvens og -afvikling evalueres årligt.
- Ved fravær fra enkelte møder kan et medlem levere bemærkninger til et andet FLT-medlem, der kan tage dem med til mødet, eller sende dem til dekanen eller FLT's sekretær skriftligt. Er et medlem forhindret i at deltage i FLT's arbejde over flere på hinanden følgende møder, kan stedfortræders deltagelse aftales med dekanen

Dette kommissorium for Fakultetets Ledelsesteam, Det Samfundsfaglige Fakultet, træder i kraft den 1. marts 2025.

SAMF FLT INTERNT ARBEJDSGRUNDLAG

Dette dokument beskriver, hvordan fakultetsledelsesteamet (FLT) på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF), Københavns Universitet, ser sin rolle som fælles ledelse for SAMF.

Arbejdsgrundlaget er udarbejdet af FLT vinteren 2024-25 i forbindelse med skift på en række pladser i teamet og i lyset af flere større ledelsesopgaver og reformer, der hver på deres måde inviterede til at gentænke den akademiske ledelsesopgave og ledelsesfællesskabet på fakultetet.

Hvem er vi - i FLT?

Danmark og verden står over for store samfundsudfordringer, bl.a. i form klimaforandringer, fremkomsten af en ny verdensorden, en stigende ulighed i sundhed og trivsel, et velfærdssamfund og demokrati under pres, en stigende teknologisk udvikling og regulering fx i forbindelse med kunstig intelligens. Med afsæt i systematiske metoder, evidensbaseret viden og forskere med høj integritet skal SAMF bidrage til implementeringen af bæredygtige løsninger på de store samfundsudfordringer og spille en nøglerolle i udviklingen af samfundet.

På den måde er SAMF en afgørende medspiller i implementeringen af Københavns Universitets [Strategi 2030 – Til gavn for flere](#).

I sit ledelsesarbejde lægger FLT særlig vægt på at sikre de bedst mulige rammer indenfor fire kerneområder:

- robust samfundsvidenskabelig kernefaglighed og innovativ tværfaglig forskning,
- studerende og medborgere, der dannes og uddannes til fremtiden,
- bredtfavnende forskningsformidling og medskabende tværsektorale partnerskaber med offentlige og private aktører i ind- og udland
- medarbejdere, som trives og udvikler sig

Hvorfor er vi her - i FLT?

Fakultets institutter og centre leverer SAMF's kerneydelser i form af forskningsprojekter, uddannelser, løsningsorienterede partnerskaber og karriereudvikling understøttet af stabe og KU's administration.

Som medlemmer i FLT har vi alle et særligt ansvar for et specifikt institut, center eller prodekanområde. Men vi har også forskellige roller og løser forskellige opgaver som *samlet* ledelse af *hele* SAMF. Vi formulerer ambitioner, sætter mål, lægger planer, fordeler ressourcer, implementerer indsatser og løser opgaver i det daglige ledelsesarbejde. Og vi bruger hinanden i hverdagen til alt det ind i mellem.

Vi forventer af hinanden, at vi engagerer os i hinandens arbejde og giver feedback og kritiske perspektiver – på en konstruktiv måde. Også på hinandens institutter. Fordi det er i fælles interesse for SAMF og som fakultet på KU.

Ledelsesfællesskabet i FLT er kernen i, og forudsætningen for, at vi kan fordele ansvaret for udmøntningen af opgaver, processer, indsatser, kommunikation mm. til individuelle medlemmer af FLT, der varetager opgaven på fællesskabets vegne.

De formelle rammer er klare. Men jo bedre fællesskabet og vores fælles tilgange fungerer, jo bedre bliver ledelsesarbejdet og resultaterne af det – og jo mere af ledelsesarbejdet kan vi i praksis distribuere, uden at vi kommer til at gå på kompromis med fællesskabets eller institutternes særlige interesser.

Hvad vil vi gerne opnå - i FLT?

FLT arbejder sammen om de fire kerneopgaver forskning, uddannelse, innovation samt medarbejdertrivsel og udvikling, og på alle fire områder har vi en fælles ambition om at vores ledelsesarbejde samlet set skaber:

- *Ambitioner:* Det højeste faglige niveau (forskning, uddannelse, innovation, karriereudvikling)
- *De bedste rammer:* For videnskabelige nybrud, uddannelser i verdensklasse, tværsektorale partnerskaber & karriereudvikling
- *Klare mål og rammer for fællesskabet og den enkelte:* Organisering og processer, strategier og udmøntning, fordeling af opgaver, økonomi og ressourcer
- *Tværgående/fælles prioriteringer og ressourcefordelinger:* Evnen til at skrue op og ned på opgaver og strategiske indsatser
- *Perspektiv:* Dialog og samspil med samfundet
- *Fokus:* Udadtil, på kerneopgaverne, ambitionerne
- *Fælles stemme for SAMF:* Indadtil og udadtil
- *Tydelig profil for SAMF:* Internationalt, nationalt og på KU
- *Forløse potentialer og løse spændinger:* Forberedelse, gode møder, fælles værdier
- *SAMF som god arbejdsplads:* Kultur, identitet, trivsel, udvikling

Hvordan arbejder vi i FLT?

Vi arbejder på den præmis, at vores rolle har flere facetter og mange opgaver. Både internt og eksternt bliver vi som institutledere og dekanat set som del af den fælles/overordnede ledelse på KU – og samtidig med, at vi repræsenterer et fakultet/institut/opgave.

Når vi er sammen i FLT, er vi bindeled mellem dagsordener og enheder – og vi skal kunne håndtere alle relevante dagsordener på institutter, fakultetet og KU. Derfor har vi en væsentlig opgave med at sikre, at SAMF er bundet godt sammen, og at alle dagsordener og opgaver har et "hjem". Det gør vi bl.a. ved at skabe en god organisering, hvor vi har de rette råd, nævn og udvalg, og hvor alle organer har klare roller og opgaver.

Som ledelse skal vi også kunne eje og håndtere de upopulære eller svære dagsordener. Vi hjælpes ad, når der er "snubletråde" i det fælles arbejde, f.eks. konfliktende mål, begrænsede ressourcer, oplevelsen af snævert handlerum eller uklare processer og ledelsesmandater. Og som ledelsesfællesskab lader vi ikke nogen på SAMF stå alene med en svær opgave.

Som medlemmer af FLT arbejder vi i sædvanlige møder, processer og projekter mm. Vi tilrettelægger vores møder sammen, så vi får prioriteret det vigtigste, og vi sikrer at mødeformater, frekvens, deltagere, materialer, præsentationer, drøftelser, opfølgning og

omgangsform alt sammen understøtter vores ambitioner om godt ledelsesarbejde. Derfor evaluerer vi også løbende vores møder.

Vi har en klar ambition om at skabe fælles tilgange ved f.eks. at:

- Se store beslutninger som projekter
Som KU projektmodel med f.eks. formål og mål, aktiviteter og tidsplan, organisering/roller og opgaver, involveringsplan, kommunikation, ressourcer osv.
- Skabe tid til at udforske, før vi kommer til konklusioner
Tid til arbejdet kræver planlægning. Her kan vi have årshjul og strategi, mål og handleplaner. Processen skal være tilrettelagt og vi skal holde os til den fælles plan, fokus på planen. Vi skal have alle opgaver, vi kan se, med i årshjulet.
- Opstille scenarier med klare præmisser/"ankre", som vi kan drøfte
Når vi går ind i en proces, skal vi sammen opstille mål og rammer og definere et antal scenarier, som kan belyse opgaven - og som vi kan drøfte.
- Forberede proces og kommunikation med omverdenen
Det skal være en integreret del af vores arbejde at sikre mulighed for involvering og drøftelser omkring os, så det er tydeligt, hvordan og hvornår der kan ydes indflydelse på indholdet for alle relevante. I større processer kan vi gå sammen rundt på hinandens institutter som fælles SAMF-ledelse.

Strategi 2030 – Til gavn for flere

Københavns Universitet vil:

- være det bedste sted for **nysgerrighedsdrevet forskning og udvikling af idéer**, der har potentiale til at kunne lede til videnskabelige nybrud. Der skal være plads til vilde idéer, utraditionelle eksperimenter og nyskabende samarbejder, der udfordres og afprøves af fagfæller efter videnskabelige standarder. Den bedste forskning kræver tid til fordybelse, og KU vil skabe rum for, at universitetets forskere kan koncentrere sig om at arbejde på de bedste idéer og styrke mulighederne for at udnytte den forskningsmæssige bredde til interdisciplinære nybrud.
- tilbyde forskningsbaseret **uddannelse** i verdensklasse på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau samt efter- og videreuddannelse i hele arbejdslivet. KU skal være anerkendt for et attraktivt studiemiljø karakteriseret ved høj trivsel, hvor man indgår i fællesskaber og understøttes i sit faglige og sociale engagement i sin uddannelse.
- i fællesskab med **samarbejdspartnere** bidrage til, at fremragende forskning og dygtige studerende danner basis for innovation, der udvikler nye løsninger, som svarer på samfundsudfordringer og skaber nye arbejdspladser.
- skabe gunstige rammer for den enkeltes udvikling ved et stærkt fokus på fagligheden og ved at styrke mulighederne for mobilitet og tværgående samarbejder. KU's arbejdsmiljø skal være attraktivt og stimulere udvikling, nytænkning og kvalitet i **medarbejdernes** hverdag.