

Akademisk Råd (Akademisk Råd)

22-12-2022 13:00 - 16:00

Kollokvierum Øst 1268-218

## Indhold

Punkt 1: Mødeinformation (13.00-13.05),.....	1
Punkt 2: Uddannelse på Health v. Lise Wogensen Bach (13.05-13.35),.....	1
Punkt 3: Studenterpunkt: Mini-undersøgelse af studerendes forlængelse af bacheloren (13.35-13.45),.....	2
Punkt 4: Høring: Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion (13.45-14.25),.....	3
Punkt 5: Pause (14.25-14.40),.....	4
Punkt 6: Evaluering af Sandbjerg Seminaret september 2023 (14.40-15.00),.....	4
Punkt 7: Udpegning af nye medlemmer til Disputatsnævnet (15.00-15.05),.....	5
Punkt 8: Nyt fra dekanen (15.05-15.20),.....	6
Punkt 9: Juraområdet (15.20-15.40),.....	6
Punkt 10: Nyt fra forpersonen (15.40-15.50),.....	6
Punkt 11: Eventuelt (15.50-16.00),.....	7
Referat .....	8

## **Punkt 1: Mødeinformation (13.00-13.05)**

### **Mødedeltagere:**

Tine Brink Henriksen, Anne-Mette Hvas, Golnoush Bahrami Møller, Niels Trolle Andersen, Rikke Nielsen, Steffen Sinning, Søren Dinesen Østergaard, Bente Nyvad, Ebbe Bødtkjer, Nanna Susanne Brix Finnerup, Inger Merete S. Paulsen, Tina Bach Aaen, Bjarke Bruun Lauritzen, Julie Demant Thyrring-Hessellund, Omeed Neghabat, Marie Helbo Bovbjerg, Anne Sofie Borg Hammer samt Caroline Søndergaard Bendixen

**Afbud:** Christian Kanstrup Holm, Malene Kjær, Susie Mogensen,

### **Gæster på mødet:**

Prodekan for uddannelse Lise Wogensen Bach og rådgiver Inge Hougaard Ipsen deltager under punktet om uddannelsesområdet, rådgiver Hanne Johannesen deltager i punktet Høring Diversitet og ligestilling.

## **Punkt 2: Uddannelse på Health v. Lise Wogensen Bach (13.05-13.35)**

### **Det indstilles**

- At prodekan for forskning Lise Wogensen Bach giver en introduktion til uddannelsesområdet på Health.

### **Baggrund**

Prodekan for uddannelse Lise Wogensen Bach deltager på Akademisk Råds møde og giver rådet et overblik over uddannelsesområdet. På de kommende møder i Akademisk Råd vil institutterne på skift præsentere uddannelsesområder.

# UDDANNELSE OG AR

# HVAD ER OG KAN AR

## Akademisk Råd skal

- udtale sig til dekanen om den interne fordeling af bevillinger
- udtale sig om de centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnuudveksling
- indstille forslag til rektor om sammensætningen af sagkyndige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger
- tildele ph.d.- og doktorgraden.

# HVAD ER OG KAN **AR**

---

I akademiske spørgsmål skal **AR sikre**

- ide udvikling, kvalitet, gennemsigtighed, legitimitet
  - fx i diversitets dialog, forskertalent og -udvikling, karriereveje, AU & Health strategi, forskningsintegritet, forskningsevaluering ... (fordeling af stillinger og \$\$\$) ...

**AR sikrer** at vores problemstillinger prioriteres på AU og Health

- **kort 'vej'** til Dekan, Prodekan for forskning, Rektor, Bestyrelse: **regelmæssige møder**
  - ex GDPR, rekrutterings'metoder', 'fri' forskning, forskningsevaluering

**AR** har **indflydelse via udpegningsret** til organer

- ex AUFF, praksisudvalg, AU bestyrelse ...

# FACULTY OF HEALTH

Punkt 2, Bilag 1: Besøg AR\_dec\_2022.pdf  
9 Master's degree programmes



- Medicine
- Molecular Medicine
- Odontology
- Public Health Science
- Sports Science
- Nursing
- Optometry and Visual Science
- Healthcare Master's degree programme
- Personalised medicine (from autumn 2021)

# FACULTY OF HEALTH



## 2 Profession Bachelor's degree programmes

- Dental Hygienist
- Clinical Dental Technician



# PUNKTER

---

- Generel introduktion til uddannelserne på Health
- **Hvad venter der os på uddannelsesområdet i 2023 og frem**
- Største udfordringer – rammevilkår
- Hvad ser I som de vigtigste områder?

# FAKULTETS INDSATSER 2022-2023/2025

## 1. Forskningsbaserede uddannelser af højeste internationale kvalitet

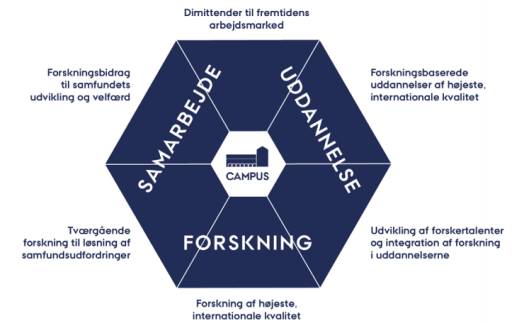
- Internationalisation and Circle U
- Forskningsintegration med fokus på StudentCenteredLearning
- Fælles værdier og pædagogiske principper - Health

## 2. Dimittender til fremtidens arbejdsmarked

- Digital kompetencer til alle studerende - Digital Health Professionals

## 3. Udvikling af forskertalenter og forskningsintegration

- Forskningsintegration med fokus på SCL



# HANDLEPLAN PÅ GRUNDLAG AF UDDANNELSESRAPPORT 2022

- Status på 2022, herunder handleplan og ledelsepåtegning
- Analyse af data og opsamling på uddannelsernes kvalitetsprocesser
- **Retning for 2023 -> handleplan**

Hvornår	Proces
Ultimo oktober:	Healths Uddannelsesforum udkast til rapport inkl. handleplan 2022/23.
Primo november	Akademisk Råd og Fakultetsledelsen orienteres om status på handleplan 2022 + Drøfter og kvalificerer handleplanen for 2023.
22. november	Uddannelsesrapport inkl. handleplan for 2023 godkendes i fakultetsledelsen + ledelsepåtegning.
December	Universitetets Uddannelsesberetning

# INDSATSER UNDERSØTTER AU'S KVALITETSPOLITIK

Kvalitetspolitikken er blevet gentænkt med fokus på:

- ✓ Forenkling af politikken
- ✓ Øget fokus på værdier og retning
- ✓ Et eksplicit fokus på de studerendes perspektiv

1. Den gode studiestart
2. Fagligt stærke og sammenhængende uddannelser
3. Motiverende studie- og læringsmiljøer
4. Stærke dimittender med relevante kompetencer



## 1. DEN GODE STUDIESTART

- Studiestart
- 1.års didaktik og faglig integration

## 2. FAGLIGT STÆRKE OG SAMMENHÆNGENDE UDDANNELSER

- Forskningsintegration
- Fælles aktiviteter med partneruniversiteter
- Implementering og justering af nye studieordninger

## 3. MOTIVERENDE STUDIE- OG LÆRINGSMILJØER

- Implementering af værdigrundlag
- Kursusteam og workshops forløb
- Kompetence udvikling (ny stillingsstruktur)

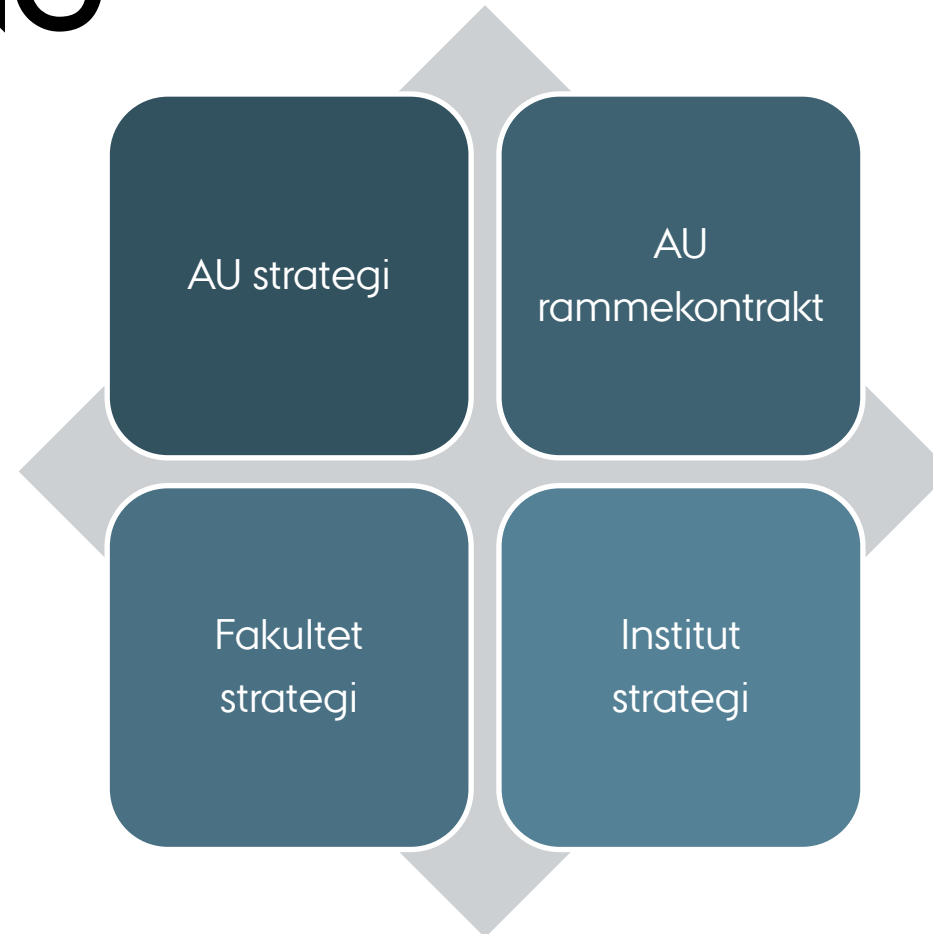
## 4. STÆRKE KANDIDATER MED RELEVANTE KOMPETENCER

- Erhvervssatsning
- Digital Health Professionals



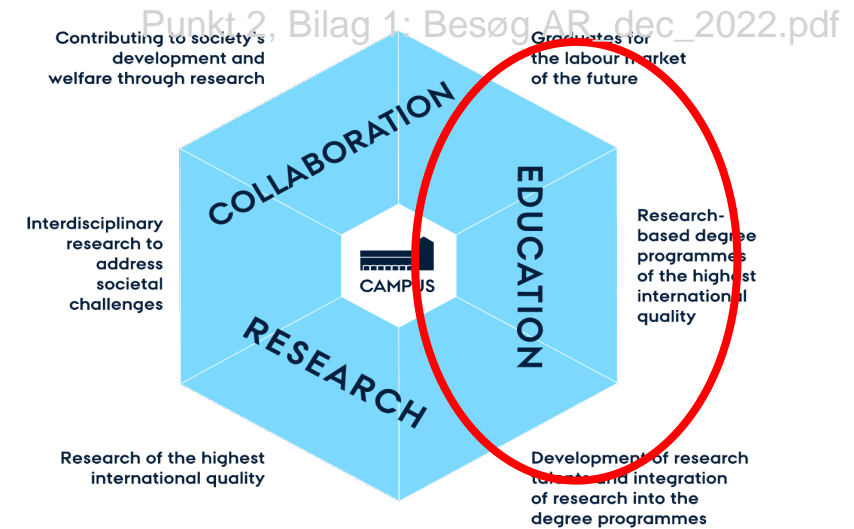
# SAMMENHÆNG

---



# FORSKNINGSINTEGRATION

”Dimittender er universitetets (AU) vigtigste bidrag til samfundet”



KERNE-OPGAVE	UDVIKLING AF FORSKERTALENTER OG INTEGRATION AF FORSKNING I UDDANNELSERNE			
MÅL	PH.D.-UDDANNELSE		FORSKNINGSINTEGRATION	
DELMÅL	Internationalisering af ph.d.-uddannelsen	Karriereafklaring	Fordybelsesspor i uddannelserne	Interaktion mellem studerende og forskere

# FORSKNINGSINTEGRATION MÅLSÆTNING FOR INDSATSEN SOM HELHED

---

- Klassificering af forskningsintegrationen på den enkelte uddannelser
- Gode eksempler på forskningsintegration til AU idékatalog
  
- Øget interaktion mellem studerende og forskere
- Flere fordybelsesspor på uddannelserne
- Flere studerende med i forskningsprojekter
  
- Styrket forskningsintegration som led i arbejdet med studentercenteret læring (scl)



En klassificering af forskningsbaseret uddannelse, der minder om den klassiske opdeling fra den danske kvalifikationsramme ses i denne tabel (læses nedefra):

<b>INDHOLD</b>	Forskningsresultater/ indhold	Forskningsmetoder/ værktøj	Forskningsproces
<b>DEN STUDERENDES AKTIVITETSNIVEAU</b>			
Undersøge	Arbejder selvstændigt med litteraturen (samle viden) i det givne forskningsfelt	Kan (vælge og) anvende de rette /fornødne forskningsmetoder til at belyse et forskningsspørgsmål	Kan forfølge et forskningsspørgsmål, planlægge og udføre den samlede forskningsproces. (Kritisk fortolke og konkludere på egne data)
Anvende	Kan diskutere forskningsresultater	Kan diskutere styrker og svagheder ved metoder	Kan kritisk diskutere forskningsprojekter Kan kritisk diskutere planlægning af forskningsprojekter
Modtage	Bliver præsenteret for forskningsresultater	Bliver præsenteret for forskningsmetoder	Bliver præsenteret for forskningsprocessen Bliver præsenteret for videnskabelige arbejdsformer (f.eks. citationer, databeskyttelse, etik)

# FÆLLES GRUNDLAG FOR FORSKNINGSINTEGRATION

- 1) Aarhus Universitets uddannelser er viden- og forskningsbaserede på højeste internationale niveau, dvs. at den faste underviserstab i vid udstrækning er forskere og alle undervisere er tilknyttet et forskningsmiljø
- 2) Studerende har mulighed for at komme i kontakt med forskere og forskningsmiljøet i løbet af uddannelsen
- 3) Studerende præsenteres for den nyeste viden inden for forskningsfeltet
- 4) Studerende anvender videnskabelige arbejdsformer, som bl.a. kritisk analytisk stillingtagen
- 5) Studerende arbejder selvstændigt med litteratur og teori og samler hermed relevant viden inden for det givne forskningsfelt
- 6) Studerende får mulighed for at tilegne sig forskningsmetoder og forskningsprocesser
- 7) Studerende bliver i stand til at forfølge et forskningsspørgsmål, planlægge og udføre dele af forskningsprocessen, f.eks. at indsamle data hvor relevant
- 8) Studerende bliver i stand til at vurdere og udvælge de rette metoder og på denne baggrund diskutere forskningsplanlægning og forskningsresultater
- 9) Studerende kan indgå i et samarbejde med en forsker om et fælles projekt og selvstændigt løse afgrænsede opgaver

# TIDSPLAN AU



<b>KERNE-OPGAVE</b>	<b>FORSKNINGSBASEREDE UDDANNELSER AF HØJESTE INTERNATIONALE KVALITET</b>				
<b>MÅL</b>	<b>ATTRAKTIVT UNIVERSITET FOR TALENTFULDE STUDERENDE</b>		<b>DYB FAGLIGHED</b>		
<b>DELMÅL</b>	Match mellem ansøger og uddannelse	Fastholdelse	Engagerende undervisning og læring	Tværfaglige elementer	Generelle kompetencer


<b>KERNE-OPGAVE</b>	<b>DIMITTENDER TIL FREMTIDENS ARBEJDSMARKED</b>		
<b>MÅL</b>	<b>UDVIKLING AF UDDANNELSESPORTEFØLJEN</b>		<b>SAMSPIL MELLEM STUDERENDE OG ARBEJDSMARKEDET</b>
<b>DELMÅL</b>	Fremtidssikret dimittendprofil	Fremtidens efter- og videreuddannelse	Erhvervsrettede elementer i uddannelserne



Indsats: digitale kompetencer til alle studerende

# DET STRATEGISKE MÅL

Dimittenderne er Aarhus Universitetets vigtigste bidrag til samfundet.



**Uddanne** dimittender, der får de bedste faglige forudsætninger for at **gøre en forskel** i det globale samfund.

-> Vi skal derfor **udvikle uddannelserne**, så Healths dimittender

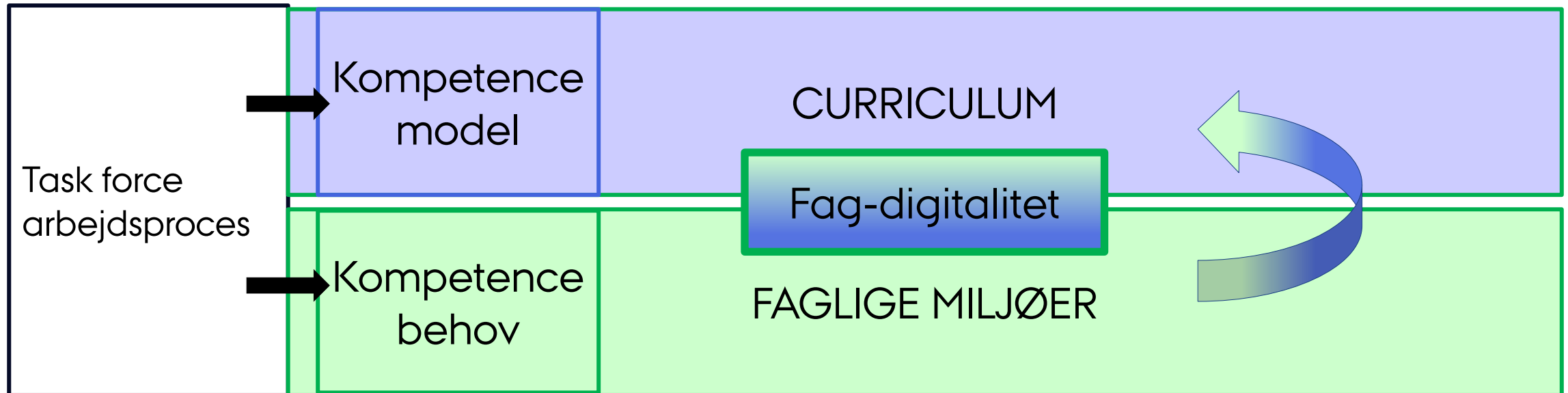
- Kan **bidrage** til udvikling af hensigtsmæssige og relevante digitale teknologier
- Kritisk og konstruktivt kan **kvalificere deres anvendelse**

# INDSATSEN: TRIN 1

Forår 23

Sommer 23

Forskningsbaserede uddannelser



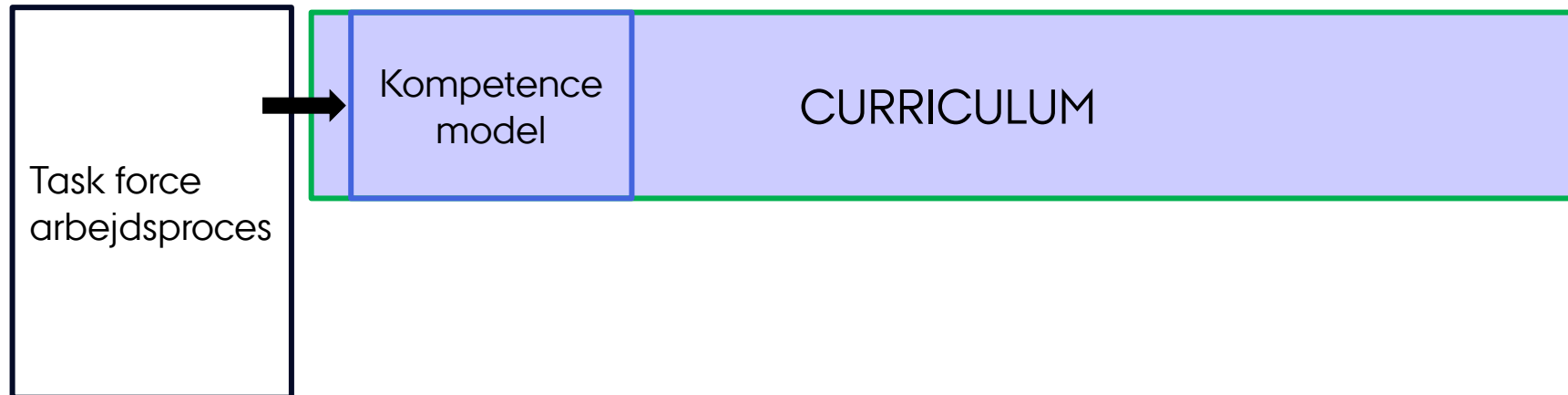
# KOMMISSORIUM: OPGAVE 1

Task forcen skal *udarbejde*

- *en model/ ramme for de **nøgleområder inden for digitalisering**, som **Healths dimittender** skal opnå viden, færdigheder og kompetencer inden for.*

*Modellen skal*

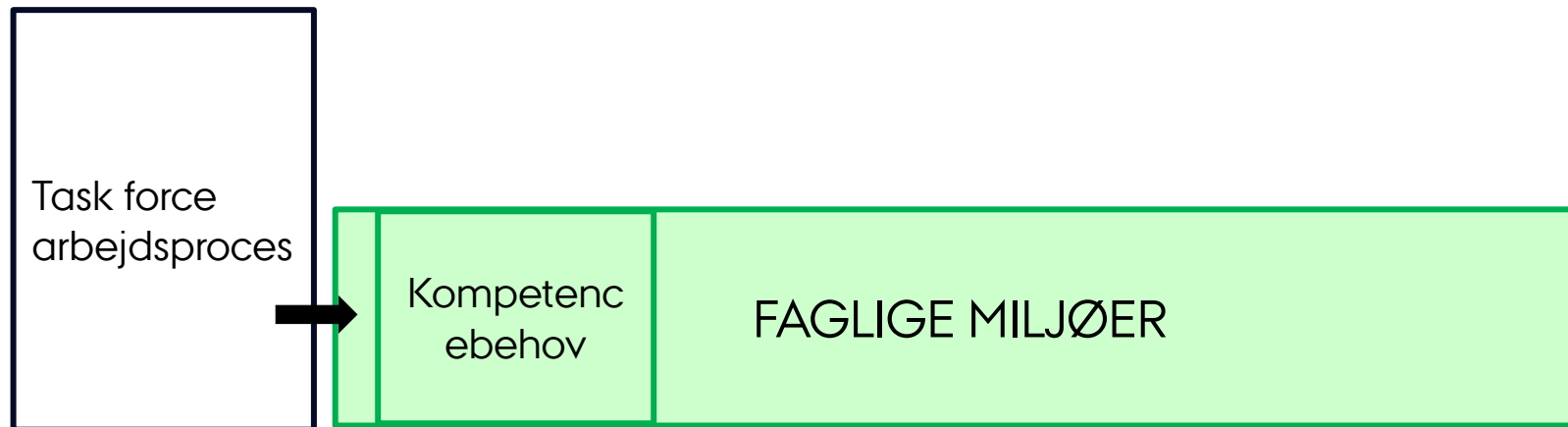
- *favne Healths samlede uddannelsesportefølje og*
- *være forenelig med typologi og gradueringer, der indgår i Kvalifikationsrammen for videregående uddannelser.*



# KOMMISSORIUM: OPGAVE 2

Task forcen skal *bidrage med en vurdering af*

1. *Hvor Health allerede står stærkt i ft. digitale kompetencer*
2. *Behovet for opgradering af kompetenceniveaue*
  - *Fagfagligt / fag digitalt*
  - *Didaktiske kompetencer*





# EX 2 KOMPETENCEMODEL

## Københavns Universitet Kompetencemodel for SUND.

### SUND model for digital dannelse og digital kompetenceudvikling

#### ➤ Datahåndtering:

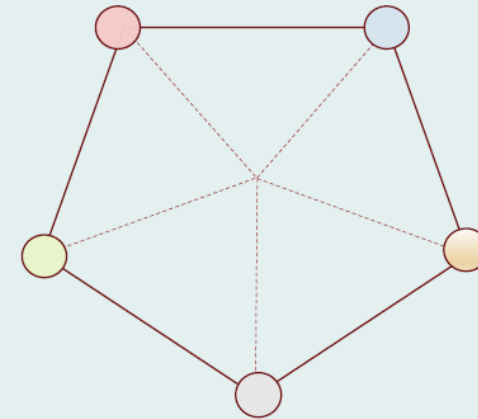
- Klassifikation af data
- Juridisk korrekt og etisk forsvarlig håndtering af data
- Indsamling, opbevaring og behandling af data og databaser<sup>1</sup>
- Sociale effekter af data(gen)brug
- Forståelse af datastruktur og -format, herunder klassifikation og ontologi

#### ➤ Digital undersøgelse og metode:

- Digitale værktøjer til brug for dataindsamling og dokumentation
- Relevante programmeringssprog og analyseværktøjer<sup>2</sup>
- Uddannelsesspecifikke ressourcer<sup>3</sup>
- Dataanalyse og kritisk tilgang

#### ➤ Digital videnskabelig informationssøgning:

- Informationssøgning
- Kildekritik
- Referencehåndtering
- Plagiering, copyright og citering



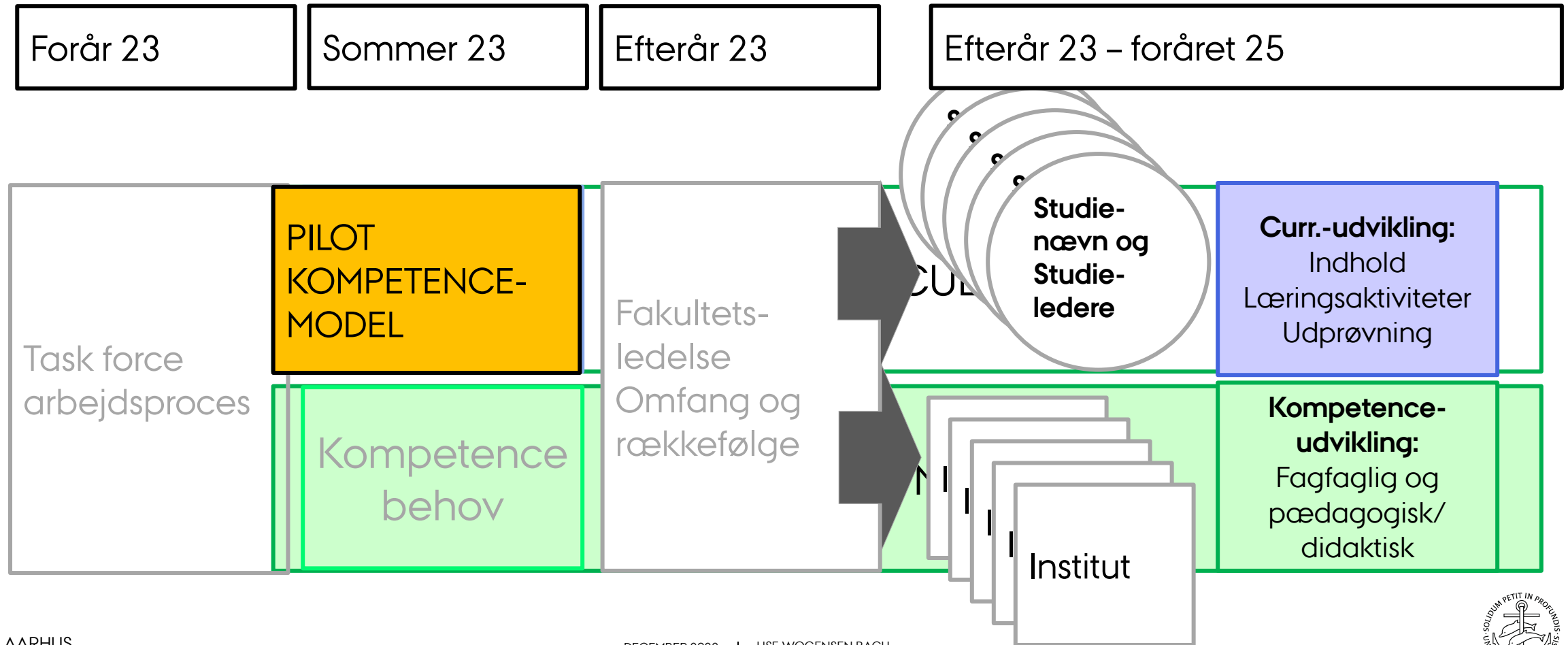
#### ➤ Digital dannelse/refleksion:

- Kritisk og reflektiv tilgang til data, analyser og teknologi
- Refleksivitet i forhold til den professionelle rolle, samfund, fælleskabet og markedet.
- Etik, dannelse og værdier i et digitaliseret samfund
- Kommunikation og formidling
- Digital health literacy
- Data til/fra sociale medier

#### ➤ Teknologiforståelse:

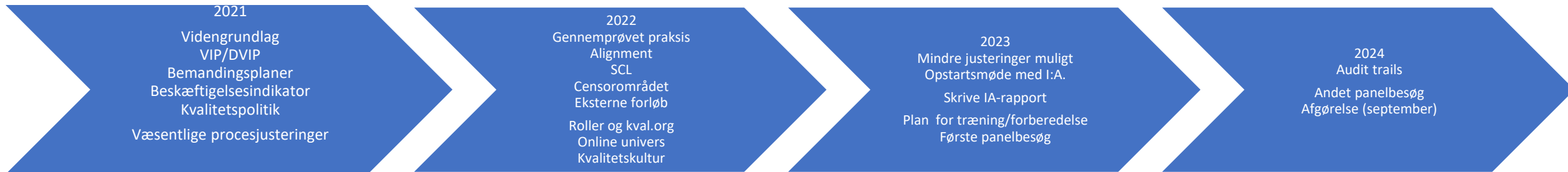
- Teknologiens funktion og virke
- Anvendelse og behandling af data ifm. handlemuligheder og problemløsningsstrategier
- Software: algoritmer, kunstig intelligens, machine learning

# TIDSPLAN FOR DEN SAMLEDE INDSATS



# INSTITUTIONSAKKREDITERING VERSION 2.0

---



# VEJLEDNING TIL INSTITUTIONSAKKREDITERING 2.0

## Kriterium I, Forankring på ledelsesniveau, klar ansvars- og arbejdsfordeling og kvalitetskultur

### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en velfungerende praksis, der indebærer, at:

- kvalitetssikringsarbejdet er forankret på ledelsesniveau og baserer sig på en klar ansvars- og arbejdsfordeling,
- institutionen fremmer en kvalitetskultur, der involverer alle organisatoriske niveauer, herunder undervisere og studerende, i deltagelsen i og udviklingen af kvalitetssikringsarbejdet.

### Forventninger

Forventninger til organiseringen af et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Såvel den øverste ledelse som øvrige ledelseslag på baggrund af en klar ansvars- og arbejdsdeling og en hensigtsmæssig informationsudveksling tager beslutninger om at fremme kvalitet og relevans, når der konstateres problemer eller behov for at udvikle uddannelsesuddbuddene. Ansvars- og arbejdsdeling og informationsudveksling understøtter, at beslutningerne gennemføres effektivt og i tide.
- Studerende, undervisere, øvrige medarbejdere og ledelse indgår i dialoger, som understøtter, at problemstillinger diskuteres åbent, og at kvalitetssikringsarbejdet udføres løbende og efter hensigten.
- Studerende, undervisere, øvrige medarbejdere og ledelse i praksis arbejder systematisk med at sikre kvaliteten af undervisningen og uddannelserne, og at deres input, erfaringer og vurderinger bringes ind i den løbende udvikling af kvalitetssikringsarbejdet.

## Kriterium I, Offentligt tilgængelig politik

### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en velfungerende praksis, der indebærer, at:

- Institutionen har en offentligt tilgængelig politik, der beskriver, hvordan kvalitetssikringsarbejdet understøtter institutionens mål for uddannelseskvalitet og relevans.

### Forventninger

Forventninger til et velfungerede kvalitetssikringsarbejde omfatter, at

- Institutionen har offentliggjort en kvalitetspolitik, der overordnet beskriver, hvordan kvalitetssikringsarbejdet understøtter institutionens mål for uddannelseskvalitet og relevans

## Kriterium II: Universitetsuddannelser

### Uddannelsesuddbuddene er tilknyttet relevante faglige miljøer

#### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en velfungerende praksis, som sikrer:

- at uddannelsesuddbuddene er tilknyttet relevante faglige miljøer, så uddannelserne løbende baserer sig på opdateret viden, som er relevant for uddannelser af den givne type på det givne niveau, jf. lovgivningens bestemmelser.

#### Forventninger - universitetsuddannelser

Forventninger til et velfungerede kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan nye og eksisterende uddannelser skal være forskningsbaserede.
- Institutionen har en velovervejede og systematisk praksis for, hvordan centrale fagelementer bliver forskningsbaserede.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, at den enkelte uddannelses centrale fagelementer er forskningsbaserede.
- De relevante ledelsesniveauer har information og overblik, så de kan vurdere, om centrale fagelementer er forskningsbaserede på det enkelte uddannelsesudbud.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for de centrale fagelementers forskningsbasering på det enkelte uddannelsesudbud samt handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.

## Kriterium II: Universitetsuddannelser

### De studerende har kontakt til uddannelsens videngrundlag

#### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en velfungerende praksis, som sikrer:

- at de studerende løbende har kontakt til det relevante videngrundlag med henblik på at understøtte de studerende i at opnå uddannelsens mål for læringsudbytte.

#### Forventninger - universitetsuddannelser

Forventninger til et velfungerede kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan de studerendes løbende kontakt til et relevant forskningsmiljø skal være.
- Institutionen har en systematisk praksis for, hvordan studerende på en hensigtsmæssig måde har kontakt til forskningsmiljøet, herunder at de kan få undervisning og vejledning på højt niveau i centrale fagelementer, og dermed nå uddannelsens mål for læringsudbytte.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, om de studerende på en hensigtsmæssig måde har kontakt til forskningsmiljøet i løbet af hele uddannelsen.
- De relevante ledelsesniveauer har information og overblik, så de kan vurdere, om de studerende har kontakt til forskningsmiljøet.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for de studerendes kontakt til forskningsmiljøet, handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.

### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en praksis, som sikrer, at uddannelserne har det rette niveau, herunder et fagligt indhold, en pædagogisk kvalitet, tilrettelæggelse og udprøvning, der understøtter de studerendes læring og opnåelse af uddannelsens samlede mål for læringsudbytte.

Institutionen har en velfungerende praksis, som sikrer:

- at uddannelserne til stadighed har et niveau og indhold, der svarer til uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte og de relevante typebeskrivelser i den danske kvalifikationsramme for videregående uddannelser,
- at uddannelsesudbuddenes tilrettelæggelse og gennemførelse, herunder prøverne, understøtter studentcentreret læring og de studerendes mulighed for at opnå uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte med en arbejdsbelastning svarende til uddannelsens omfang i ECTS-point.

### Forventninger:

Forventninger til et velfungerede kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen i sit løbende arbejde med studieordninger sikrer, at uddannelserne er beskrevet med et niveau og indhold, der svarer til uddannelsernes samlede mål for læringsudbytte og de relevante typebeskrivelser i kvalifikationsrammen.
- Institutionen har en velovervejet og systematisk praksis, som tager udgangspunkt i læringsmål ved tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsesudbud, herunder undervisningen, de øvrige studieaktiviteter og prøverne.
- Institutionen systematisk sikrer pædagogisk og didaktisk kvalitet i tilrettelæggelsen og gennemførelsen, så den understøtter læringen.
- Institutionen systematisk og løbende monitorerer, om tilrettelæggelsen og gennemførelsen af uddannelsesudbuddet understøtter muligheden for de studerendes opnåelse af læringsmålene og en arbejdsbelastning, der svarer til uddannelsens normering.
- Institutionen handler på baggrund af information om eventuelle problemer med tilrettelæggelse, gennemførelse og arbejdsbelastning og følger op på iværksatte tiltag.
- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan der arbejdes med at understøtte den valgte tilgang til studentcentreret læring og kvalitetssikrer de aktiviteter, det handler om.

# PUNKTER

---

- Hvad venter der os på uddannelsesområdet i 2023 og frem
  - Inddragelse/Indflydelse - hvordan
  - **Største udfordringer – rammevilkår**
  - Hvad ser I som de vigtigste områder?
- 
- 1. års frafald og andet

# ÆNDRERE RAMMEVILKÅR DEN LANGE KIKKERT.....

---

- 1-årige kandidatuddannelser
- Faldende ungdomsårgange
- Færre på universiteterne – flere på erhvervsuddannelserne
- Faldende indtægter





# PUNKTER

---

- Hvad venter der os på uddannelsesområdet i 2023 og frem
- Inddragelse/Indflydelse - hvordan
- Største udfordringer – rammevilkår
- **Hvad ser I som de vigtigste områder?**
  
- 1. års frafald og andet

# HVAD SER I SOM DE VIGTIGSTE OMRÅDER?



GLÆDELIG JUL



### **Punkt 3: Studenterpunkt: Mini-undersøgelse af studerendes forlængelse af bacheloren (13.35-13.45)**

#### **Det indstilles**

- At studenterrædsmedlem Julie Demant Hessellund præsenterer sin undersøgelse af studerendes opdeling af 6. semester.

#### **Baggrund**

På et tidligere møde orienterede dekan Anne-Mette Hvas om, at der er flere medicinstuderende som vælger at dele 6. semester i to.

Derfor har Julie Demant Hessellund lavet en undersøgelse af baggrunden for dette.

# Hvorfor splitter studerende 6. semester?

## Om undersøgelsen



Julie Thyrring-Hessellund

1 t. · 🌐



### Hvorfor splitter medicinstuderende 6. semester?

Hejsa! Jeg går på 11. semester og er med til at repræsentere de medicinstuderende i Akademisk Råd på Health. På sidste møde blev der spurgt til, hvorfor medicinstuderende forlænger bacheloren med et halvt år og splitter 6. semester op. Derfor kunne rigtigt godt tænke mig jeres inputs. Det ville være en kæmpe hjælp til at sikre, at medicinstuderende bliver repræsenteret bedst muligt.

Hvis du har splittet 6. semester op: Hvorfor gjorde du det?

Hvis du ikke har splittet 6. semester op: Hvorfor lod du være?

**Redigeret:** Skriv meget gerne skrive dit nuværende semestertrin sammen med dit svar.

Man er selvfølgelig velkommen til at skrive en besked til mig, hvis man ikke har lyst til at skrive sit svar herinde 😊

**Valgt metode:** Facebook-opslag

**Opslået i gruppe:** "Medicin Århus Universitet" - 5887 medlemmer (pr. 27.10.22)

### Argumenter for:

- Nemt at lave opslag
- Nemt at interagere med (man skal ikke væk fra facebook)
- Giver mulighed for uddybende svar
- Man har ansigt og navn på afsender

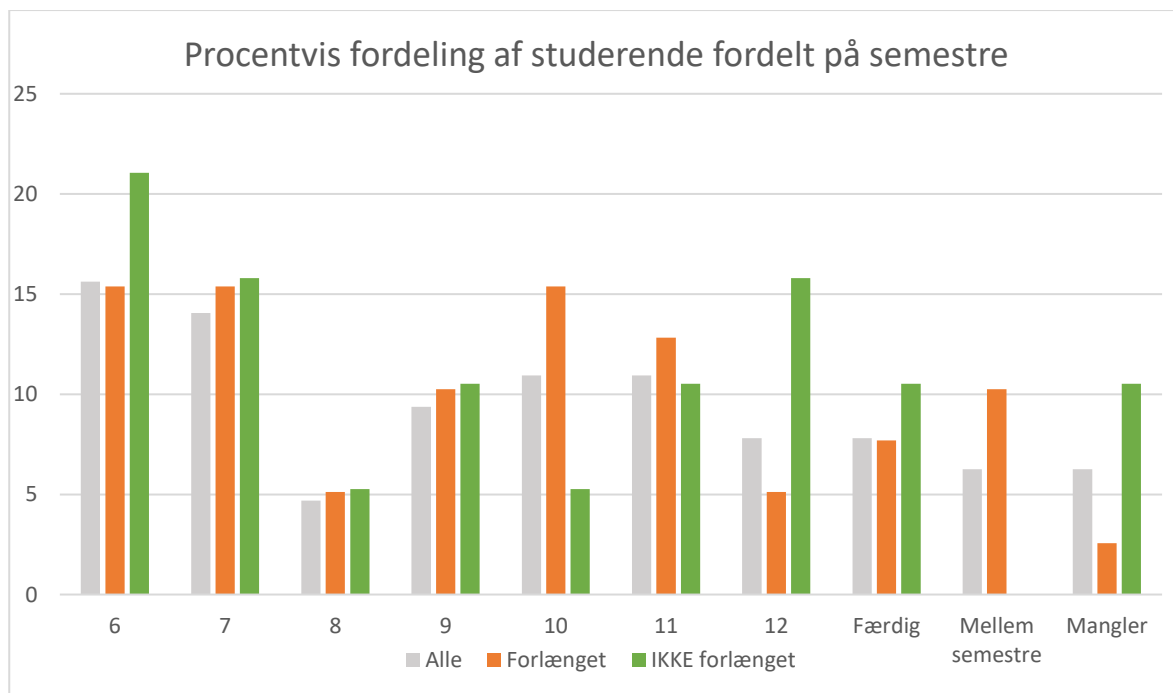
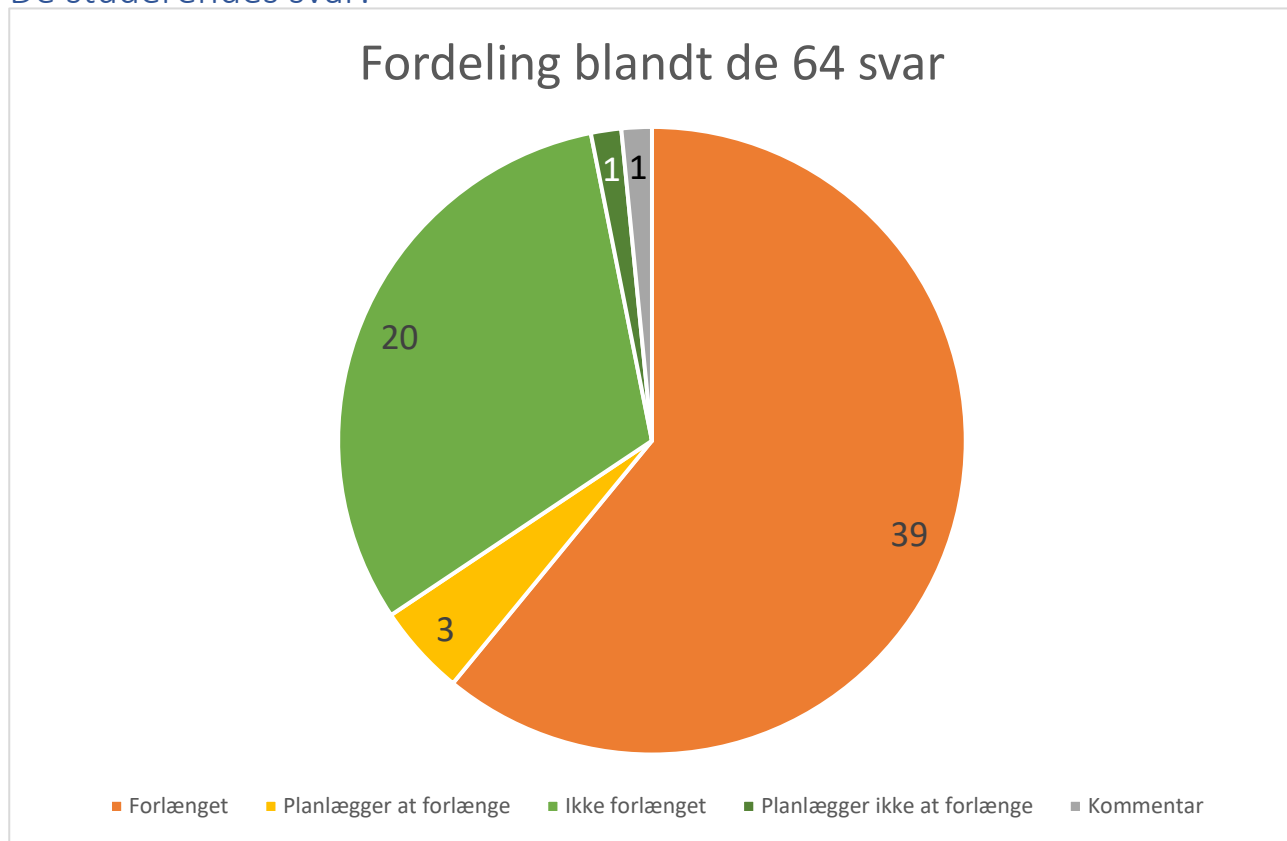
### Begrænsninger

- Kræver facebook-konto
- Man kan ikke tjekke rigtighed af oplysninger
- Også færdige læger og folk, der ikke går på medicinstudiet kan principielt svare
- Mulighed for at tilkendegive holdninger vha. likes
- Ikke mulighed for at svare 100% anonymt

### Bearbejdning af besvarelserne:

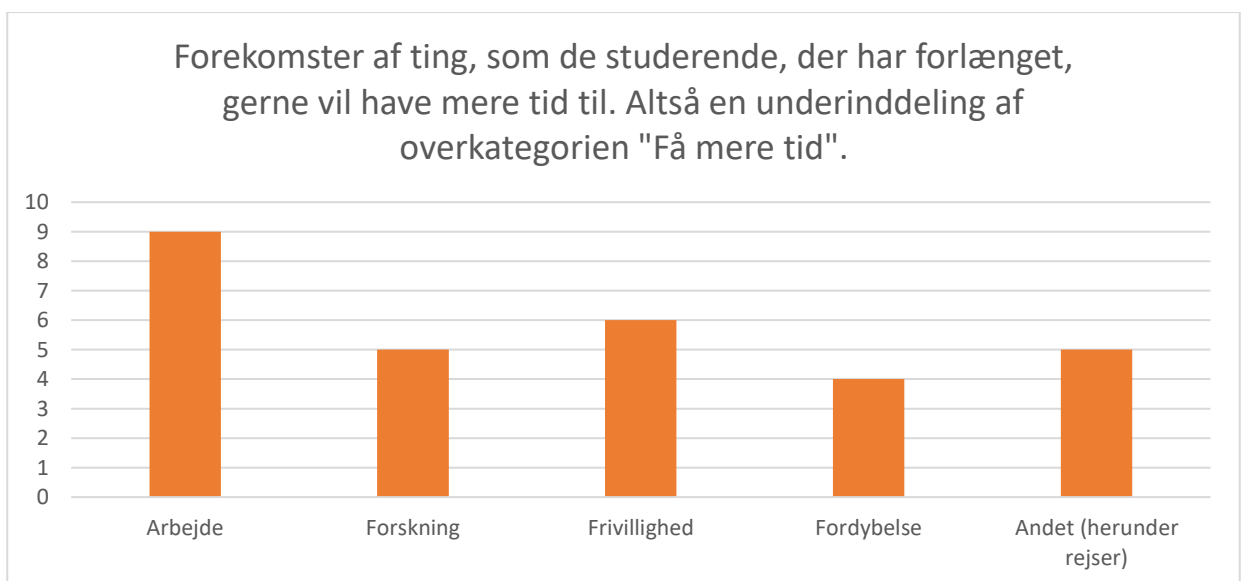
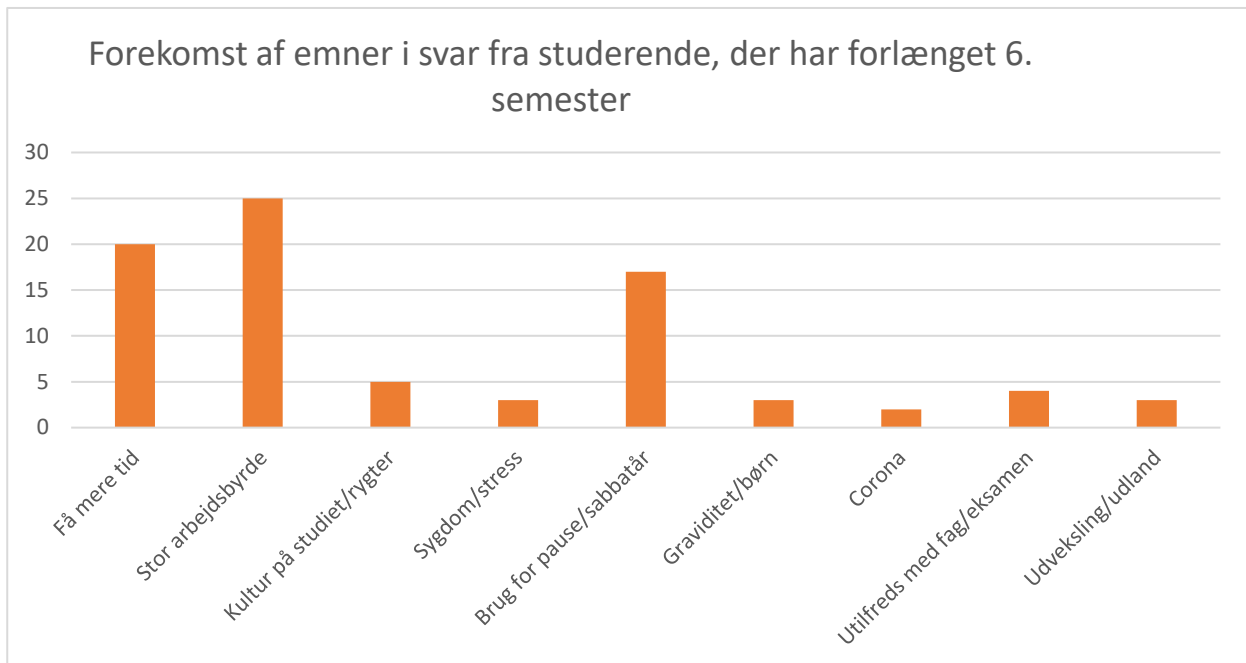
- Hele besvarelsen (undtaget hilsner og emojis) kopieret til Microsoft Excel.
- Grundlæggende inddelt efter: Forlænget, ikke forlænget, vil forlænge, vil ikke forlænge, kommentar
- Tilføjet emner til besvarelsen
- Talt op, hvilke emner, som var repræsenterede i besvarelserne (ved hjælp af Microsoft Excel-funktionerne SUM.HVIS og TÆL.HVIS)

De studerendes svar:

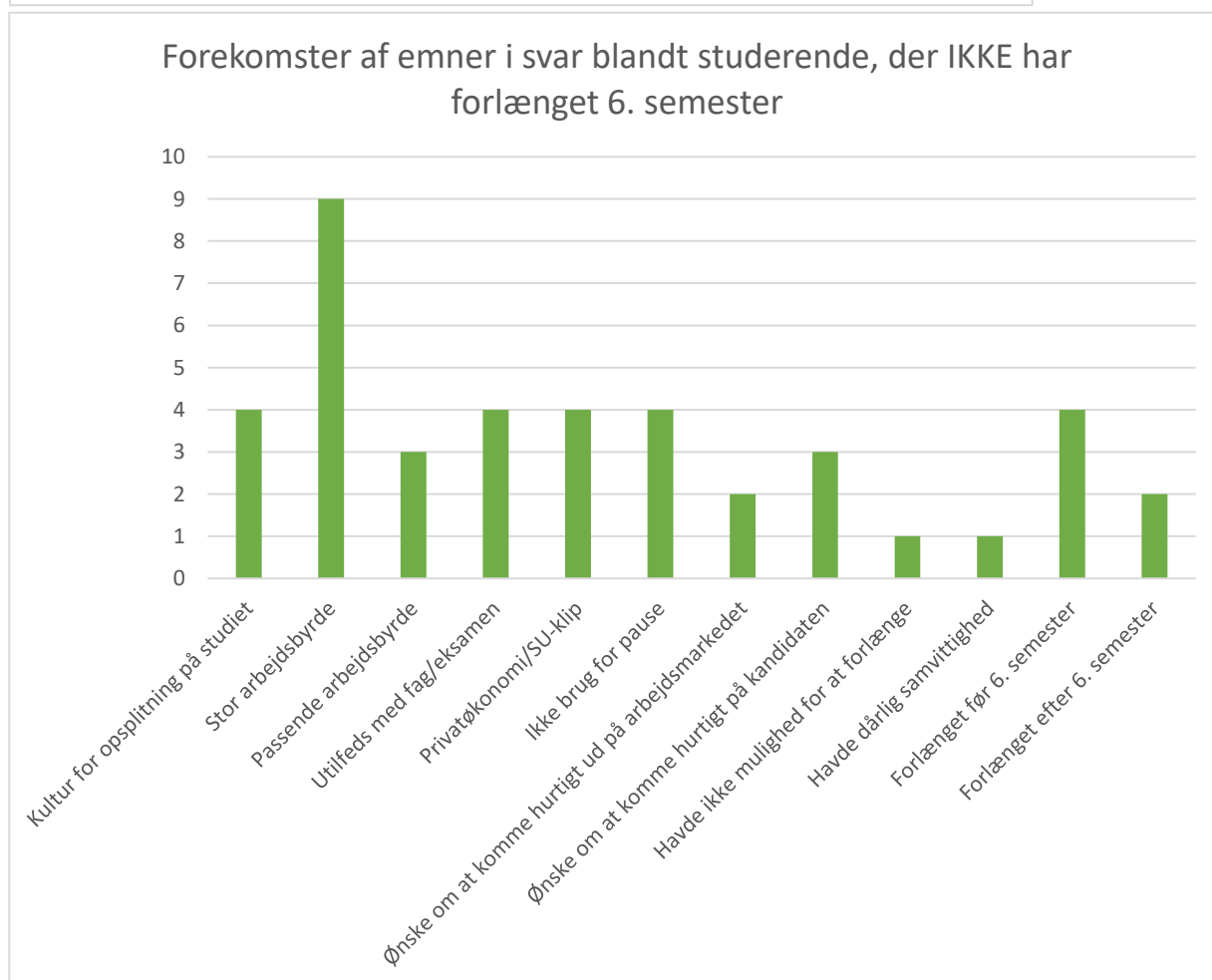
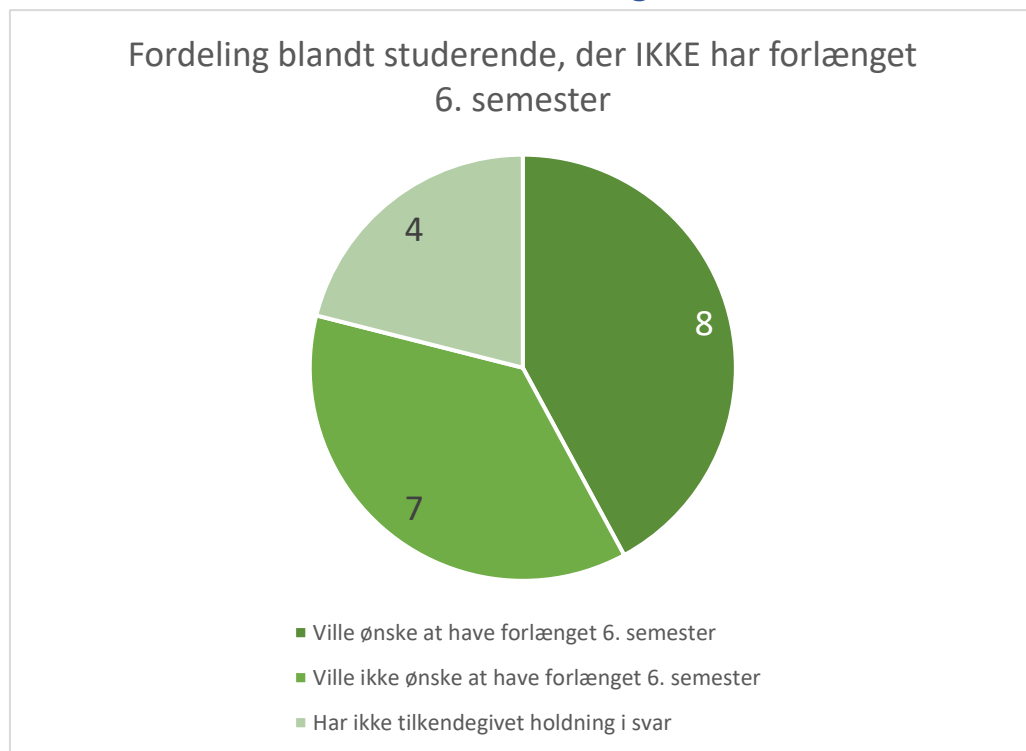


Alle dem, som enten planlagde at forlænge eller planlagde ikke forlænge var på 5. semester.

De studerende, som har forlænget 6. semester



## De studerende, som IKKE har forlænget 6. semester





## Kommentarer og overvejelser

Der er ikke umiddelbart et entydigt svar på, hvorfor studerende forlænger bacheloren via 6. semester.

Men der er generelt en oplevelse af, at der er en stor arbejdsbyrde på 6. semester

- Både blandt studerende, som har forlænget og ikke forlænget semestret
- Og også i fortællinger/rygter hos yngre studerende

Samtidig ser nogle studerende en opdeling af 6. semester som oplagt i forhold til at få mere tid til fordybelse på studiet, aktiviteter rundt om studiet (forskning, frivillighed) eller helt andre ting.

Endelig har nogle studerende en oplevelse af at have brug for en form for "sabbatår"/en pause.

Sygdom og stress har fyldt mindre i besvarelserne. Det er dog værd at bemærke, at det kun er 1 besvarelse vedrørende sygdom, som har skrevet i en offentlig kommentar (og denne person havde ikke forlænget 6. – og kender mig godt). Resten har svaret i en privat besked til mig. Der er derfor en mulighed for, at nogle studerende har undladt at skrive om deres sygdom/stress grundet den manglende mulighed for at svare anonymt.

En del af de studerende, som her har svaret, at de ikke har forlænget 6. semester, ville i retrospekt ønske, at de havde forlænget 6. semester. Formentlig har der her været selektionsbias i form af, at folk med holdninger til opsplitning af 6. semester har større incitament til at svare på undersøgelsen.

Svar nr.	Forlænget/IKKE forlænget	Kommentar	Nuværende semestertrin	Privat/offentlig	"Overskrifter" tilføjet af Julie
4	Forlænget	Jeg splittede op for at få bedre tid. Tror det er den generelle holdning blandt splittere. Det føles pt. som om, der er dissonans mellem antallet af ECTS-point og arbejdsbyrden på semestret, da patologi virkelig trækker tænder ud. Det blev også tydeliggjort til sidste eksamen, hvor de bogstaveligt talt måtte lade halvdelen af opgaverne udgå fra sættet, fordi ingen havde svaret rigtigt på dem. Det er selvfølgelig ikke en umulig opgave at køre fuldt semester, men jeg havde også brug for at have plads til arbejde og socialt samvær ved siden af Virchows triade.		Offentlig	Få mere tid. Stor arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen.
6	Forlænget	Jeg er på 10. semester (del 1), og jeg splittede 6. semester for at skrive en eksperimentel bacheloropgave og derved have tid til at forske og indsamle data i et halvt år. Det samme har jeg gjort her på 10. ift. specialet. Jeg synes ikke, at skriveperioden ellers er lang nok til at opøve kompetencer og lave det nødvendige laboratoriearbejde	10	Offentlig	Få tid til forskning
8	Forlænget	Jeg er på 9. semester og splittede 6. semester op for at få en pause til at lave noget HELT andet og dermed "tanke" op til yderligere 3 år på studiet. Jeg var ikke studietræt på nogen måde, men bacheloren havde krævet mange timer med snuden i bøgerne. Dvs. jeg havde fuldt 6. semester mht. fag/ECTS, men holdt så fri et halvt år for at rejse	9	Offentlig	Få tid til at lave noget andet. Brug for pause.

9	Forlænget	Jeg skriver privat, det håber jeg er ok. Måske det også kan føre til flere/andre svar på de spørgsmål om opsplitning af 6. semester. Jeg går på 7. semester og splittede 6. semester op, fordi jeg simpelthen kedede mig så ufatteligt meget under corona, at jeg trængte til at lave noget andet. Jeg synes alt det sjove ved bachelor var væk (fredagsbar, venner osv), så der kun var bøger tilbage. Det var virkelig dejlig med en pause - og jeg kom tilbage med ny energi og studieglæde.	7	Privat besked	Få tid til at lave noget andet. Brug for pause. Corona.
10	Forlænget	For at få et pusterum	Mellem semestre	Offentlig	Brug for pause
11	Forlænget	Børn, og fordi bacheloren truly trækker tænder ud til sidst kombineret med at 6 straight up er for stort.	Mellem semestre	Offentlig	Graviditet/børn . Stor arbejdsbyrde
13	Forlænget	Jeg er på 6. del 2 lige nu. Jeg splittede for at få mere tid til arbejde og komme ud og få noget praktisk i hænderne. Desuden er 6. et ret stort semester med tunge fag og jeg ville gerne have tiden til at fordybe mig i det enkelte fag og lære stoffet ordentligt	6	Privat besked	Få tid til arbejde. Brug for pause. Stor arbejdsbyrde. Få tid til fordybelse.
14	Forlænget	Jeg har valgt at splittet 6. Semester op pga stress. Jeg har kørt på meget højt tryk i mange år nu og har brug for en pause derfor har jeg kun taget et fag dette semester. Ved at holde "pause" nu vil jeg gå direkte videre på kandidaten efter sommeren. Jeg går på 6. Semester nu.	6	Privat besked	Brug for pause. Stress.

15	Forlænget	<p>Jeg ville også gerne lige give mit besyv med, men syntes det var lidt mere komfortabelt at skrive her:)) Jeg går på 7. semester og splittede 6. op. Jeg havde egentlig søgt fuld 6., men allerede inden vi startede farma og pato (som startede en måned inde 7 semesteret), valgte jeg, at jeg ikke ville dukke op til farma og derfor blanke. Det er den BEDSTE beslutning, jeg har taget for mig selv på det her studie. Har dølgende grunde: 1. 6. semester er et fuldstændigt hjernedødt semester. Det er SÅ hårdt. Wow jeg har min dybeste respekt for alle, der kan køre fuld. Jeg havde det mest travle efterårssemester, selvom jeg kun havde pato og folke!! Og havde da også et ok travlt forår, selvom jeg kun havde farma. Det er fuldstændigt latterligt, hvordan timerne bliver lagt hulter til bulter og jeg kan bare på ingen måde forestille mig, hvordan jeg skulle holde styr på, hvad der var pato og hvad der var farma. Jeg har egentlig klaret mig ret godt i de fleste eksamener, men jeg er 10000% sikker på, at jeg havde ligget omkring dumpegrænsen, hvis jeg havde haft fuld 6. 2. Jeg synes det er MØGÆRGERLIGT, at det skal være så travlt på 6. semester med farms og pato. Det er bare to mega mega vigtige fag, og også vildt lærerige, brugbare og fede fag!! Og super kliniske ift. hvad man ellers har haft på bacheloren. Wow jeg ville være ked af ikke at være blevet superskarp i begge fag og ikke kun have gjort det halvt - hvilket jeg ville have gjort, hvis jeg havde taget fuld. Det har været så vanvittigt brugbart for mig her i klinik på 7., at jeg havde supergodt styr på farmaka osv.</p>	7	Privat besked	<p>Stor arbejdsbyrde. Få tid til arbejde. Få tid til fordybelse. Kultur på studiet.</p>
----	-----------	---	---	---------------	---

		<p>Sindssygt mange af mine medstuderende, der tog fuld 6, er virkelig ærgerlige over, at de ikke splittede op, fordi de ikke fik særlig godt styr på farma og pato, og det havde de ønsket, at de havde haft. 3. Det er superfedt at man faktisk har tid til sit/sine studierelevante jobs og kan få den praktiske del ind i en tung teoretisk bachelor. Det gjorde mange af mine medstuderende og jeg. Det var fedt at kunne tjene penge, men samtidig bruge sin viden og få mere viden via studiearbejde. Det ville jeg på ingen måde have haft tid til, hvis jeg havde haft fuld 6. 4. Der går 100% inflation i det. Jeg gør det samme som min læsemakker. Min læsemakker gør det samme som hendes veninder, og de gør det samme som deres venner. Når der er én, der splitter op, så er det svært ikke selv at gøre det - for det føles lidt tidligt at blive splittet ad. Min læsemakker og jeg havde valgt at køre fuld, men endte jo så med at splitte undervejs, fordi andre ikke havde gjort det + ældre semestre havde sagt, at det var vildt hårdt og ikke værd ikke at splitte op. Jeg har ligeledes sagt det videre til mine venner på semestre under mig - at de skulle splitte. Vi er 1/5 i min vennegruppe, der tog fuld, og hun er jo så alene nu og føler sig ret ensom. 5. Man har søreme brug for en pause efter at have læst konstant fra 8-23 de sidste 2,5 år Så ja, opsummeret så havde jeg bare to megafede 6. semestre, fortryder det ikke et sekund, og vil anbefale det til alle - i hvert fald sådan som studieordningen er på nuværende tidspunkt</p>		
--	--	---	--	--

17	Forlænget	For at få en pause fra bøgerne, samtidig med at det var muligt at bruge 4 måneder på forskning, som blev brugt til bacheloropgaven. Er mellem 9. og 10. semester nu	Mellem semestre	Offentlig	Brug for pause. Forskning.
18	Forlænget	Jeg går på 7. Semester nu. Jeg troede jeg kunne klare fuldt 6. Semester, men som mange også påpeger er 6. semester virkelig undervurderet der. Jeg synes især patologi føles større end 10 point. Når man har 2 fag der føles store og så skal skrive en folkesundhedsopgave ved siden af i grupper, der i perioder tager meget fokus, virkede det simpelthen som for stor en mundfuld. Den opgave man skal skrive virker virkelig unødvendig efter man allerede lige har skrevet en bachelor. Og selve folkesundhedsfaget virker lidt som et skraldespandsfag med de ting der vurderes vigtige at vide, men ikke lige har et andet kursus at blive placeret i, det virker overflødig og uden fokus. Jeg udskød en eksamen, så det blev til 6. Sem del 2. Den del af mine medstuderende der tog fuldt 6. Semester studerede virkelig intensivt for at følge med i alle fag, mere intensivt end hvad jeg synes er tilladeligt. Jeg synes 6. Semester var enormt dårligt distribueret, og det går ud over de dygtige medicinstuderende som bare har et hårdt semester og kommer igennem, selvom jeg ikke synes det er ok fra studiets side. Beklager det sure opstød, men jeg synes virkelig 6. Semester var en dårlig oplevelse	7	Offentlig	Høj arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen.
19	Forlænget	Jeg splittede 6.semester op da jeg var gravid og mor til et barn der dengang var 2,5år Jeg går på 11.semester nu	11	Offentlig	Graviditet/børn

20	Forlænget	<p>Jeg skulle på udveksling og var derfor nødt til at splitte op, da patologi ikke må tages i udlandet. 6. Semester er desuden rimelig presset på tid med især patologi og farmakologi, så det er virkelig rart at få lidt mere tid. Jeg går på 7.</p>	7	Offentlig	<p>Udveksling. Stor arbejdsbyrde..</p>
21	Forlænget	<p>Her er lige et andet input til, hvorfor folk splitter 6. semester op.. Jeg har personligt gjort det for at få mere tid til klinisk erfaring (altså arbejde), fordi der er så lidt af det på bacheloren, og medmindre man bliver underviser på et fag, er der bare rigtig mange ting, der forsvinder eller aldrig sætter sig fast. Jeg tænker, at mange føler sig stressede og splitter, fordi de ud over bøgerne også skal/har behov for at bruge andre timer på klinisk/praktisk erfaring ved siden af ... og så er der selvfølgelig også den klassiske "man er kun ung én gang, og man skal nyde sin studietid og tage sig tid til at lave andre ting end at læse", hvilket man ikke kan med fuldt 6. - men det er selvfølgelig ikke et godt argument til Akademisk Råd... En sidste ting er også foreningslivet; der er SÅ rigt et foreningsliv på vores studie, og hvis man gerne vil være en ægte del af det, så kræver det bare rigtig meget tid (=endnu en god grund til at splitte) ! Jeg er pt. på 6. del to og meget glad splitter. Håber ikke, at uni vil forsøge at lukke ned for muligheden, da jeg synes, det er en vigtig del af den mangfoldighed og det engagement, vi har, og som faktisk er ganske unikt for medicin (og særligt i Århus)... Tror vi vil få et fattigt foreningsliv og frivilligt engagement, hvis de lukker ned for det.. + Dårligere læger ud i den anden ende..</p>	6	Privat besked	<p>Få tid til arbejde. Få tid til fordybelse. Få tid til frivillighed.</p>

22	Forlænget	Er færdig med studiet i sommers. Splittede 6. Op da jeg synes arb. Mængden var uoverkommelig og for at få ro på familie, og tid til lidt relevant arbejde i et par måneder. Splittede desuden også 10. Op for at hjemmepasse min søn.	Færdig	Offentlig	Graviditet/børn . Få tid til arbejde. Stor arbejdsbyrde.
23	Forlænget	Jeg valgte, efter 1 års sygemelding pga. depression som følge af en længere studiemæssig belastning, at fordele 5. og 6. semester ud på 3 semestre i stedet for 2 - dvs. med 20 ECTS-point på hver af de 3 semestre. Simpelthen fordi jeg ikke kunne se mig ud af arbejdsbyrden jeg vidste ville komme på de 2 semestre. Det var mere overkommeligt med de 20 ECTS, men jeg følte dog stadig at det var et fuldtidsstudie. Jeg har overvejet at gøre noget lign. her på kandidaten, men da jeg ikke har nok SU, kan det ikke lade sig gøre, uden at jeg skal forgælde mig. Jeg er ikke bekendt med hvordan studieordningen er på bacheloren nu, men jeg synes at man bør se den efter i sømmende, således at arbejdsbyrden svarer til antallet af ECTS-point.	11	Privat besked	Sygdom. Stor arbejdsbyrde.
24	Forlænget	For at få en pause, inden de næste tre år. Synes personligt at bacheloren trak tænder ud, så havde virkelig brug for et halvt år uden så meget pres. Går på 7 nu	7	Offentlig	Brug for pause.
25	Forlænget	Splittede 6. op af flere årsager. Jeg ville gerne være med i medicinerrevyen igen, og det er relativt hårdt oven i et fuldt semester. Ville også bare gerne have lidt luft i studiet, uden at tage en hel pause med frygt for at glemme ting hvis man var helt væk fra studiet i en periode. Desuden var både pato og farma virkelig store fag i forhold til deres ECTS-normering, så jeg var virkelig glad for, at jeg gjorde det. Jeg er lige nu på anden halvdel af 10.	10	Offentlig	Få tid til frivillighed. Stor arbejdsbyrde.



		semester, som jeg også har splittet ^^			
26	Forlænget	går også på 10. Semester og har lavet samme nummer af fuldstændig samme årsager (kommentar til svar nr. 7)	10	Offentlig	Få tid til forskning.
29	Forlænget	Jeg går på 6.2 nu (og har kun patologi) - jeg valgte at splitte 6., da semestret er kæmpe stort. Det virkede uoverskueligt at skulle komme sikkert igennem Pato og farma samtidig. En beslutning som jeg kun er blevet bekræftet i, var det helt rigtige (for mig i hvert fald).	6	Offentlig	Stor arbejdsbyrde
30	Forlænget	Jeg går på 8. semester nu og splittede 6. for at få lidt mere tid - den tid brugte jeg på bestyrelsesarbejde i en studenterforening og studiejob i almen praksis. Derudover tog jeg forskningsår mellem 6. del 1 og 2, så der gik også noget tid til forberedelse inden og artikelskrivning efter. Disse ting havde været meget svært at få tid til med fuld semester og derfor er jeg virkelig glad for at jeg splittede 6. (og kunne da godt overveje at gøre det samme på 10.)	8	Offentlig	Få tid til frivillighed. Få tid til studiejob. Få tid til forskning.
31	Forlænget	Jeg går på 6. Semester (del 1) nu og har splittet op for at tage på udveksling i England. Den eneste måde det kunne lade sig gøre var ved at tage patologi næste semester!	6	Offentlig	Udveksling.
32	Forlænget	9. Semester her. Jeg splittede 6. Semester op fordi jeg var blevet skoletræt og pensum er uoverskueligt stort, ellers. Farmakologi svarer på ingen måde til 10 ECTS point.	9	Offentlig	Brug for pause. Stor arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen.

33	Forlænget	<p>Jeg går på 12. nu, og jeg splittede 6. semester op for at fordele de to tunge fag og bacheloropgaven over længere tid (den gamle studieordning). Jeg synes, som mange andre også påpeger, at farma og pato er tildelt alt for få ECTS-point ift. hvor stor arbejdsbyrden og pensummængden er. Jeg havde farma alene, og jeg kan ikke forestille mig, hvordan jeg skulle have klaret at have pato, farma og bachelor samtidig og stadig have luft i hovedet til at have et liv ved siden af. Mange, jeg har snakket med, som har haft fuldt 6. - både før og efter, jeg splittede - fortæller at de knap nok kan huske noget af pato og farma, fordi læsningen har været så intensiv, at tingene bare ikke sidder fast. De fortæller, at de var nødt til striks at fokusere deres læsning direkte på eksamen i stedet for en generel læring til ens fremtidige lægeliv, og det synes jeg, er rigtigt ærgerligt. Jeg fortryder på ingen måde, at jeg splittede op. Førhen splittede mange op mhp. at få fri til at rejse og lignende inden kandidaten, men med den nye lov, som tillader pause mellem bachelor og kandidat uden at miste sin studieplads har fjernet dette incitament.</p>	12	Offentlig	<p>Stor arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen. Få tid til fordybelse.</p>
34	Forlænget	<p>Skal starte på 11 semester til foråret efter min nr. 2 barsel på studiet. Begge børn er født på kandidatdelen af studiet. Jeg splittede 6 semester op for at "restituere" efter flere hårdt krævende semestre. Jeg kombinerede et år med deltidsstudie med studierelevant job i almenpraksis.</p>	11	Offentlig	<p>Brug for pause. Få tid til arbejde.</p>

35	Forlænget	Jeg splittede i sin tid 6. semester op, fordi jeg havde brug for et roligt år oven på en meget hård bachelor. Den ekstra tid brugte jeg på studiejob i almen praksis	Færdig	Offentlig	Få tid til arbejde. Brug for pause.
38	Forlænget	Jeg splittede 6. semester op og flyttede 3 måneder med min mand til Grønland, hvor jeg så havde frivillig klinisk ophold samtidig. Jeg gjorde det på 6. Semester fordi det var der det kunne lade sig gøre. Blev færdig sommer 2021.	11	Offentlig	Få tid til frivillig klinik
40	Forlænget	Jeg skriver lige til dig her fremfor i kommentarsporet, det håber jeg er ok. Under bacheloren fik jeg konstateret depression og OCD. Jeg oplevede at der absolut ikke var plads til at lave tiltag fra studiets side (som jeg ellers har indtryk af, at der er for feks studerende der dyrker sport på højt plan) - så jeg endte med at splitte både 5. og 6. semester op. Alternativet havde været at søge orlov. Når det er sagt, ville jeg også have splittet op, hvis jeg havde været i "topform", blot for at få et pusterum efter en krævende bachelor. Jeg går på 7. Kan tilføje at jeg har et par venner der ikke splittede op, og meldingen er at de fortrød, fordi arbejdsbyrden var for stor.	7	Privat besked	Sygdom. Brug for pause. Stor arbejdsbyrde.
41	Forlænget	Jeg går på 12. semester nu, og splittede 6. op for at få et pusterum inden kandidaten. Brugte den ekstra tid på studiejob i almen praksis og frivilligt socialt engagement på studiet.	12	Offentlig	Få tid til arbejde. Få tid til frivillighed.
42	Forlænget	Har pt forskningsår mellem 8. Og 9. Jeg tog fuldt 6., Men blankede bacheloren (i december) med vilje, hvilket jeg havde aftalt med min vejleder (skrev individuelt projekt), tog reeksamen i farma(fordi det semester er bare en stor mundfuld) i januar, skrev bacheloren færdig i februar og tog	Mellem semestr e	Offentlig	Stor arbejdsbyrde. Kultur på studiet. Corona. Få tid til at lave andet.

		på højskole i foråret, hvorefter jeg afleverede i juni (2. Forsøg). Hvorfor? Der tales om muligheden hele bachelortiden igennem, coronasemestrene var hårde og jeg havde brug for at være andet end medicinstuderende.			
44	Forlænget	9. Semester nu. Jeg splittede 6. Semester fordi jeg havde hørt at det ellers var et meget hårdt semester. Det viste sig at være en god idé.	9	Offentlig	Rygter om stor arbejdsbyrde. Stor arbejdsbyrde.
46	Forlænget	Jeg splittede op så jeg kunne få en pause og tage på højskole. Har ikke travlt med at komme ud i arbejdsmøllen og havde brug for lige at få lidt indputs fra verdenen udenfor medicin. Jeg havde kørt fuld 6. og så blanket min bachelor. Så var den skrevet, men skulle først afleveres i slutningen af mit pause semester og så kunne jeg stadig få SU. Jeg gør det samme til foråret hvor jeg kun skal skrive specialet og så har ekstra tid til at rejse. Er pt på 10. Semester	10	Offentlig	Brug for pause.
48	Forlænget	(Kommentar til svar 10) samme årsag for mig - og for at få tid til at lave andre ting. Jeg synes ikke, at man skal skynde sig med at komme igennem sin uddannelse. Læge fra sommeren 2021.	Færdig	Offentlig	Brug for pause. Få tid til at lave andre ting.
49	Forlænget	Jeg splittede 6. semester op pga. det store pensum og de foregående semestre med rigtig stort pensum. Trængte virkelig til et pusterum og det hjalp gevaldigt! Jeg går på 9. Semester nu	9	Offentlig	Brug for pause.
50	Forlænget	Jeg har lige nu splittet 6. op. Det gør jeg, fordi jeg havde kun et halvt sabbatår og gerne vil besøge min kæreste på udveksling. Så det var en nem måde at gøre det på. Jeg har slet ikke travlt med at færdiggøre studiet, særligt fordi det første halvandet år var meget coronapræget. Så er der mange	6	Offentlig	Ikke så meget sabbatår før studiet. Corona. Partner i udlandet.

		sjove ting jeg skal lave nu, som jeg ikke kunne lave dengang hehe			
56	Forlænget	Jeg splittede 6. semester op, da bacheloren er meget hård og kræver meget. Det er udenadslære, store eksaminer og store fag. Efter især de første 4 semestre, hvor der ikke var særlig stor valgfrihed på de meget store fag, var det rart med et "pusterum" i form af et semester på 20 og et på 10 point. Det hjalp at have tid til arbejde, lave andre ting i fritiden, rejse, og "genfinde" motivationen for læsningen inden kandidaten	8	Offentlig	Stor arbejdsbyrde. Tid til arbejde. Tid til andre ting. Brug for pause.
57	Forlænget	Jeg splittede 6. semester for at mindske arbejdsbyrden, da der var rigeligt fagligt at se til på 6. semester (gamle studieordning, ved ikke hvordan det er nu). Jeg havde ikke ekstra SU, så jeg fik altså ikke SU det ekstra halve år bacheloren tog. Jeg arbejdede i Lægepraksis ved siden af studiet. Går aktuelt på 10. Semester.	10	Offentlig	Brug for pause. Stor arbejdsbyrde.
59	Forlænget	Jeg har splittet både 6. og 10. semester. Jeg er lige nu på anden halvdel af 10. Jeg splittede 6. for at få mere luft i hverdagen og kunne engagere mig mere i nogle frivillige foreninger og andet socialliv og på den måde have nok overskud og motivation til at gå igang med kandidaten. Alternativt var jeg nok gået lidt død ved tanken om 3 år på kandidaten lige efter et fuldt 6. semester. Jeg splittede 10. for at få tid til et frivilligt klinikophold i Grønland da jeg synes der er for lidt klinik og for lidt mulighed for ansvar i klinikken på medicinstudiet. Derudover skal det nævnes at jeg kun havde et halvt sabbatår efter	10	Offentlig	Brug for pause. Få tid til frivillighed.

		gymnasiet og derfor er relativt ung og ikke har haft meget fri fra uddannelse og sagtens kunne klare at være ældre når jeg bliver læge			
60	Forlænget	Jeg går på 11. semester nu. Jeg splittede 6. semester for at bruge et ½ år på at lave et større forskningsprojekt som mit bachelor projekt.	11	Offentlig	Få tid til forskning
27	Vil forlænge	Jeg går på 5. semester nu, og jeg har tænkt mig at splitte - men det er mest en del af personlige årsager. Jeg har ikke håndteret eksamenerne særlig positivt, og en rigtig grum eksamensperiode på 4. Semester har gjort, at jeg tænker den bedste afslutning for mig på bacheloren, er to semestre uden for stor en faglig byrde. Det er klart også præget af folk, som har taget et fuldt semester, der fortæller, at det er ekstremt hårdt, og at de ville have ønsket de havde splittet	5	Offentlig	Hårdt tidligere på studiet. Rygter om stor arbejdsbyrde.
39	Vil forlænge	Jeg går på 5. Semester nu og har tænkt mig at splitte 6. Dels for at få et pusterum hvor jeg har lidt mere tid til at arbejde og gå i dybden med andre ting som fx noget fritidsforskning og dels fordi jeg har hørt fra andre at det skulle være et meget hårdt semester at komme igennem hvis man ikke splitter	5	Offentlig	Få tid til arbejde. Få tid til forskning. Rygter om stor arbejdsbyrde.
47	Vil forlænge	Jeg går på 5. semester nu og har tænkt mig at splitte op. Der er flere årsager til det, bl.a. at jeg har hørt at et fuldt 6. skulle være rigtig hårdt, og jeg vil gerne have mulighed for arbejde og socialt liv ved siden af, så jeg rent faktisk også kan nyde studielivet. Men den primære årsag for mig er i bund og grund, at langt	5	Offentlig	Rygter om stor arbejdsbyrde. Kultur på studiet.

		størstedelen af min omgangskreds på semesteret splitter, og det betyder meget for mig at kunne følges med mine venner			
1	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke op, da jeg på daværende tidspunkt allerede havde haft et semesters orlov pga sygdom. Jeg følte at jeg ikke kunne "tillade" mig at blive mere forsinket. Det er så efterfølgende sket af sig selv med yderligere to semesters forsinkelse pga sygdom, så nu har jeg en anden holdning (bedre at tage opsplittning og komme sygdom/udbrændthed i forkøbet). Også et økonomisk element, da jeg på daværende tidspunkt var på vej til at løbe tør for SU. <b>Opsummeret:</b> Følte et indre pres til at fortsætte og komme igennem studiet så hurtigt som muligt. Økonomi.	12	Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Dårlig samvittighed. Økonomi. Sygdom. Forlænget før 6. semester.
2	IKKE forlænget	Jeg tror grunden til mange splitter er, at 6. Sem. har ry for at være et ret hårdt semester, og mange føler de har brug for en pause efter at have kørt sig selv ret hårdt i 3 år. Selv splittede jeg ikke, og havde et hårdt semester, primært fordi farmakologi ganske enkelt er et elendigt arrangeret fag, hvor der i lang lang tid ikke er blevet lyttet til de studerende.	7	Privat besked	Stor arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen.
3	IKKE forlænget	Jeg splitter ikke 6. Semester op, da jeg synes mine 10 veninder gør det for at kunne holde mere fri og måske rejse, hvilket jeg synes var lidt en unfair grund over for systemet. Jeg er ik skoletræt og arbejder allerede ved siden af studiet, så synes der skal være en grund bedre end "jeg splitter op fordi jeg kan og alle andre gør det"	6	Privat besked	Ville IKKE ønske at have splittet 6. Ikke brug for pause. Kultur for at splitte på studiet.

5	IKKE forlænget	Jeg valgte ikke at splitte op. Jeg så ikke meningen med at have to semestre hvor man 'kun' havde få ects point. Jeg synes til gengæld at det virker som om at kursusansvarlige ikke taler helt sammen. Da vi for nyligt var til eksamen i folkesundhed sad de med opfattelsen af at vi havde haft fri til at skrive opgaven. Men det havde vi ikke. På trods af det synes jeg bestemt at det er muligt at nå det hele	6	Offentlig	Ville IKKE splitte 6. Utilfreds med fag/eksamen. Passende arbejdsbyrde.
7	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke op, men det ville jeg da ønske at jeg havde gjort, med så meget der var at se til på det semester, rip. Ectsfordelingen mellem fagene er i hvert fald ikke spot on. Går på 8. semester nu	8	Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Stor arbejdsbyrde.
12	IKKE forlænget	Går på 11. Nu, har ikke splittet nogen semestre, fordi jeg ikke havde SU til det, da jeg har brugt 1 år på en anden uddannelse. Det lod sig gøre havde jeg kunnet splitte, ville jeg formentlig have taget fulde point og taget 1/2 år fri, for ikke at være bundet til studiet i den tid	11	Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Økonomi. Brug for pause
16	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke 6 semester op, da jeg havde læst før og skulle passe på mine SU-klip, samtidig var jeg på ingen måde skoletræt endnu, og havde ikke det samme behov for en pause som mange af mine medstuderende. Jeg synes vi får rigeligt pause i vores næsten 2,5 måned lange sommerferie	7	Privat besked	Ville IKKE splitte 6. Økonomi. Ikke brug for pause.



28	IKKE forlænget	<p>Jeg går på 12. semester nu og splittede ikke 6. semester op. Det gjorde jeg ikke, fordi jeg bare gerne ville blive færdig med bacheloren, ikke forlænge min i forvejen lange uddannelse med yderlig et halvt år, fordi min læsemakker heller splittede op og vi var et virkelig godt team og fordi at jeg på de værende tidspunkt var overbevist om, at jeg ikke ville forske og derfor kunne slække på min bacheloropgave mest muligt. Det skal dog siges, at jeg i retrospekt ville have truffet et andet valg. 6. semester var igennem hele studiet et af de hårdeste semestre for mig. Farma, pato og folkesundhed fylder i sig selv hvad der svarer til lidt mere end fuldtidsstudie og så kommer bacheloren lige oveni. Derudover investerer man allerede meget i bacheloren, så kan man ligeså godt ligge det sidste bitte stykke ekstra arbejde så man personligt også kan få noget ud af den ved en artikel, poster ect..</p>	12	Privat besked	<p>Ville ønske at have splittet 6. Ønske om at komme hurtigt ud på arbejdsmarkedet. Stor arbejdsbyrde.</p>
36	IKKE forlænget	<p>Jeg splittede ikke op. Jeg var studietræt og kunne ærligt talt ikke komme igennem bacheloren hurtigt nok. Jeg fortrød ikke, men det var sørme ikke sjovt at skulle læse +60 timer ugentligt for at komme igennem. Jeg går på 9. semester nu.</p>	9	Offentlig	<p>Ville IKKE ønske at have splittet 6. Ønske om at komme hurtigt på kandidaten. Stor arbejdsbyrde.</p>

37	IKKE forlænget	<p>For mig handler det meget om kulturen på studiet. Det er næsten mere normalt at splitte 6. semester op end at tage fuldt semester. Som mange skriver tror jeg det skyldes at 6. semester er et fagligt tungt semester, samt at tidligere semestre består af få store fag og dermed ikke er mulige at splitte op. Jeg tror ligeledes der er noget psykologisk i at medicinstudiet består af en treårig bachelor og treårig kandidat. Bacheloren føles lidt som et langt cykelløb hvor hvert semester er en ny stigning udenfor kategori. Det kan dermed virke uoverskueligt, at man på mållinjen står med sin bachelor, men fortsat "kun" er halvvejs og næsten ikke når at få pusten inden nye 3 år begynder. Generelt virker det også som om, at det at splitte semestre op er mere brugt på medicinstudiet end andre studier. For mig "tør" jeg splitte et semester op, fordi dette ikke ændrer på den jobsikkerhed samt økonomiske sikkerhed jeg er garanteret på den anden side af et studieliv. Jeg oplever i modsætning til andre studerende på andre studier, at medicinstuderende ikke har travlt med at komme ud på arbejdsmarkedet. Det skal siges at jeg ikke splittede 6. semester op, fordi det ikke var muligt på mit semester pga. ny studieordning. Går nu på 10. del 1.</p>	10	Offentlig	Kultur på studiet. Stor arbejdsbyrde. Havde ikke muligheden. Forlænget efter 10.
43	IKKE forlænget	<p>Jeg er i KBU nu (blev læge i sommers) og har ikke splittet noget op, da jeg gerne ville være hurtig færdig og ud på arbejdsmarkedet</p>	Færdig	Offentlig	Ønske om at komme hurtigt ud på arbejdsmarkedet.

52	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke 6. semester op, men det var egentlig bare fordi jeg ikke havde tænkt tanken. Jeg ville ønske at jeg havde gjort det dog. At have Farma og Pato oven i hinanden og samtidig skulle skrive Folkeopgaven i gruppe af 6 personer passer utroligt dårligt sammen, særligt når man så kun har 2 1/2 måned til det hele, fordi at første måned kun går til undervisning i folke		Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Stor arbejdsbyrde.
53	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke, udelukkende af den grund at at jeg ikke havde "råd til det", da jeg havde forlænget med et halvt år før 6. Semester. Men jeg gad virkelig have haft muligheden, pensum var meget stort, pato og farma oven i bachelorprojekt var en stor mundfuld og bestemt ikke noget der afspejler 10 ects. Jeg går på 9. Semester nu (tager kandidaten på KU).	9	Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Økonomi. Forlænget før 6. semester.
54	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke op, da jeg ikke var skoletræt og ikke havde behovet. Jeg oplevede ikke fuldt 6. semester som værre end fx 4. semester. Jeg oplevede, at det var normen at splitte op på en måde, så man havde et halvt år fri med fuld su (folk havde skrevet bachelor, men afleverede den senere for at få SU'en). Der blev talt om det, som om at det var "gratis" penge, som blev brugt på højskole, rejser eller andet. På den måde tror jeg, at mange splittede fordi "det var sådan man gjorde" og man fulgtes også fortsat med sine venner. Og det har været kedeligt ikke at følges med mine venner på kandidaten, men jeg havde ikke lyst til at splitte, fordi andre gjorde. Der er selvfølgelig nogle, som trænger til at puste ud ved at have to "nemmere" semestre, tage et semester om pga dumpet eksamen, forske eller	11	Offentlig	Ville IKKE ønske at have splittet 6. Ikke skoletræt. Kultur på studiet.

		anden årsag til at splitte. Og det er godt, der er plads til det! Men det burde ikke kunne lade sig gøre at få su uden at lave faglige ting, i stedet burde man kunne tage et halvt års (eller mere) pause inden kandidaten uden at opgive sit retskrav og på den måde få sit pusterum. I øvrigt oplever jeg helt samme tendens ifht at splitte 10. semester. Jeg går selv på 11. nu			
55	IKKE forlænget	Jeg går (teknisk set) på 12. nu og splittede ikke 6. op, fordi jeg i forvejen havde udvidet min studietid og ikke ville udvide mere. Men der var simpelthen for meget ift. den angivende ECTS mængde for alle fag. Så jeg havde svært ved at prioritere og dumpede derfor både farma og pato! Ikke den sjoveste oplevelse måtte tage pato igen i sommeren og farma i vinteren for ikke at skulle overvældes af, at re-eksamenerne lå for tæt. Så jeg skulle nok bare have splittet op.	12	Offentlig	Ville ønske at have splittet 6. Stor arbejdsbyrde. Dumpede eksamener. Forlænget før 6. semester
58	IKKE forlænget	Jeg splittede ikke op, og det gjorde min læsemakker heller ikke. Jeg fandt en ro i, at fagene har de ECTS-point som de har, fordi det burde kunne lade sig gøre på et semester og samtidig have et liv ved siden af. Var det hårdt? Ja, men det følte også som en kæmpe sejr at kunne gøre det, også glædede jeg mig virkelig til at komme i gang med kandidaten, som er meget mere klinisk og mindre læsetung, især de første semestre. Jeg blev læge i sommers.	Færdig	Offentlig	Ikke brug for pause. Passende arbejdsbyrde. Ønske om at komme hurtigt til kandidaten. Ville ikke ønske at have splittet 6.

62	IKKE forlænget	<p>Jeg er i gang med fuldt 6. semester, som jeg tog fordi jeg gerne vil videre til klinikken der kommer på 7. og fordi jeg planlægger at tage et forskningsår næste som vil forlænge min studietid med 1 år, så tænkte ikke der var nogen grund til at forlænge det yderligere. På nuværende tidspunkt fortryder jeg ikke at have splittet op, fordi stressen med den store mængde undervisning har gjort at jeg udsætter at læse og laver overspringshandlinger i stedet for at se forelæsninger, hvad der ikke er særligt konstruktivt på det her meget pressede semester. Jeg følger mig meget bagud, fordi jeg var nødt til at prioriterer at få lavet folkesundhedsopgaven i stedet for at følge med i patologi og farmakologi, og ved ikke hvordan jeg skal få indhentet det jeg er bagud nu. Semestrets opbygning er dårlig, og der er simpelthen ikke tid til at have alle 3 fag på en gang.</p>	6	Offentlig	<p>Ville ønske at have splittet 6. Utilfreds med fag/eksamen. Ønske om at komme hurtigt på kandidaten. Stor arbejdsbyrde.</p>
63	IKKE forlænget	<p>Jeg har selv fuldt semester og arbejdsbyrden på semesteret er helt enormt også meget større end alle andre semestre vi har haft. Alle forelæsningerne er online og vi har typisk omkring 8-16 timers forelæsninger om ugen, samtidig med at vi har haft 3. uger til at skrive en 25 sider lang report i folkesundhed. Altså fungerer semesteret ikke. De studierende mistrives og vi har ikke tid til at holde weekend.</p>	6	Privat besked	<p>Stor arbejdsbyrde. Utilfreds med fag/eksamen.</p>

64	IKKE forlænget	<p>Skriver fordi jeg så du søgte svar på hvorfor der er så mange som vælger at splitte 6. Semester op. Jeg har selv ikke valgt at gøre det og det er blot fordi jeg ikke føler behov og godt kan lide at studere. Jeg har indtrykket af at mange gør det fordi de 1) ikke har travlt med studie og da 6 semester består af 3 fag så giver det god mening at splitte det op af praktiske årsager 2) Derudover så mener jeg også at den hovedsagelige grund er at vi medicinstuderende har så mange andre muligheder uden for studiet. Vi kan nærmest finde fuldtidsjobs allerede her på 6. Semester, forske og rejse ud for at arbejde på hospitaler rundt omkring i verden. Jeg mener at det er dette som frister alle de studerende til at splitte op. Jeg tror derfor heller ikke at reduktion i pensum ville hjælpe på dette.</p>		Privat besked	<p>Ville IKKE splitte 6. Passende arbejdsbyrde. Ikke brug for pause. Kultur for opsplittning på studiet.</p>
45	Vil IKKE forlænge	<p>jeg går på 5. Semester og har ikke tænkt mig at splitte 6. Jeg har en eller anden stædig ide om, at hvis det er udtænkt til, at man ikke skal splitte, så må det kunne lade sig gøre. Det store argument for ikke at gøre det er, at de fleste jeg har snakket med, som ikke har splittet siger "det er ca. det samme som makro" og jeg synes makro var hårdt, men det var til at holde ud. Derudover er jeg startet på studiet lidt sent (som 26 årig) og vil derfor gerne være hurtigst muligt færdig, da jeg også planlægger forskningsår.</p>	5	Privat besked	<p>Ønske om at komme hurtigt igennem.</p>
61	IKKE forlænget	<p>7 semester. Jeg splittede 5 semester op, for at skrive bachelorprojektet efter 6 semester. Jeg havde således fuldt 6. semester. Pointen med dette var at få en mini pause mellem bachelor og kandidat. Jeg brugte det ekstra semester på rejse og frivillig praktik for stadig at lave</p>	7	Offentlig	<p>Forlænget før 6. semester. Ville ønske at have splittet 6. Brug for pause. Stor arbejdsbyrde. Kultur på studiet. Få tid</p>

		<p>noget studierelevant. I bagklogskabens lys ville jeg nok ønske jeg have splittet 6 op, da pensum er alt for stort, kæmpe pres og man kan umuligt følge med på lige fod med dem der splitter op, hvis man selv tager fuldt sjette. Så ja for at få et pusterum splittede jeg, men det pusterum giver helt sikkert mening at bruge på at tage Pato og farma for sig for daaaaamn</p>			<p>til at lave andet.</p>
51	Kommentar	<p>(kommentar til svar 37): enig, tror at folk vælger 6. Fordi det er sidste semester på bacheloren og det giver mening at dele det i forhold til fag og ects.. jeg syntes at både 4. 5. Og 6. Semester var tunge semestre, men 4. Og 5. Var ikke så naturligt at dele af mange årsager, så 6. Er en kærkommen "pause"</p>			<p>Offentlig</p>

# HVORFOR SPLITTER MEDICINSTUDERENDE 6. SEMESTER?



# BAGGRUND

Studerende splitter 6. semester på medicinstudiet i ret høj grad

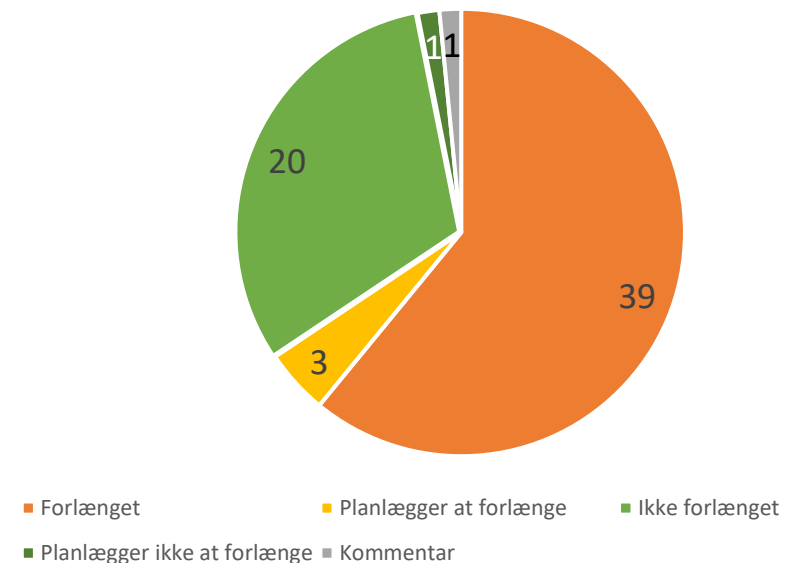
- Det påvirker Healths studenterårsværk (STÅ)-indtægter

Der er blevet spurgt ind til årsager hertil på flere Akademisk Råds møder i indeværende år – og vi har ikke haft et entydigt svar

Så jeg har spurgt ud på facebook (Medicin Århus Universitet)

- 64 har svaret - enten offentligt eller privat

Fordeling blandt de 64 svar



# OPBYGNINGEN AF 6. SEMESTER

---



Kopieret fra: <https://bachelor.au.dk/medicin>

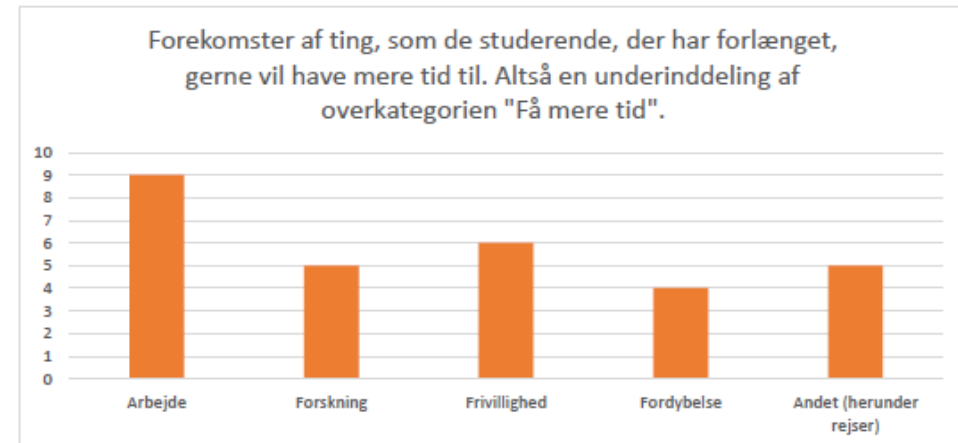
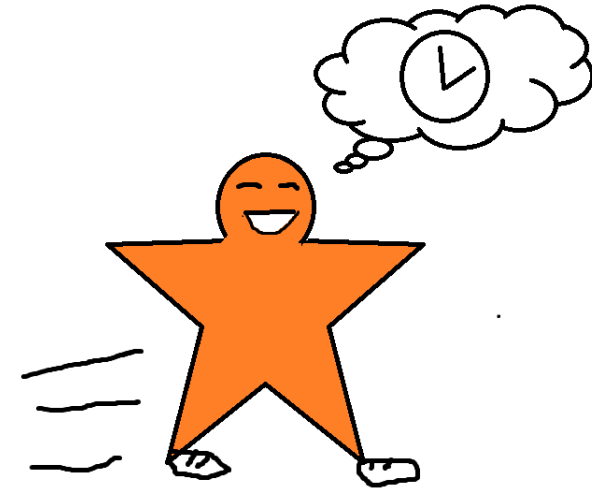
# DE 3 ARKETYPER SOM SPLITTER 1 - DE TRAVLE/ENGAGEREDE

Engagerer sig i

- Arbejde
- Forskning
- Frivillighed

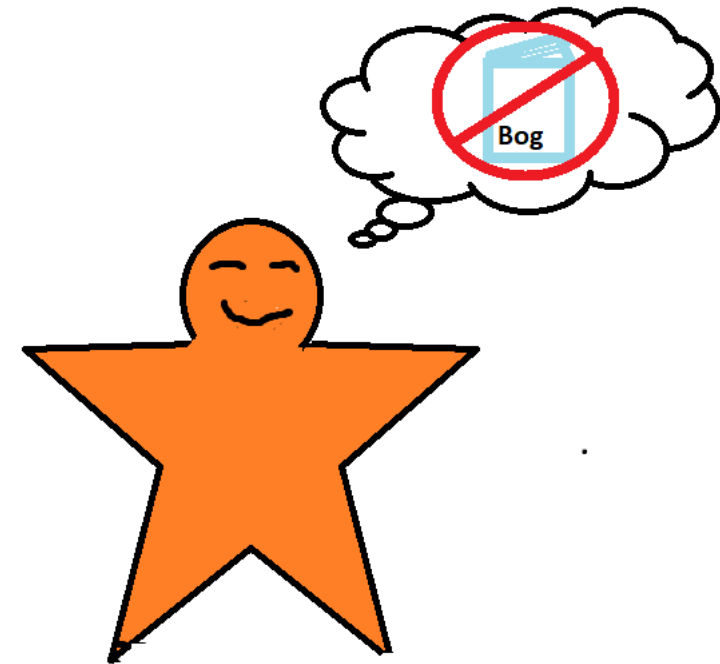
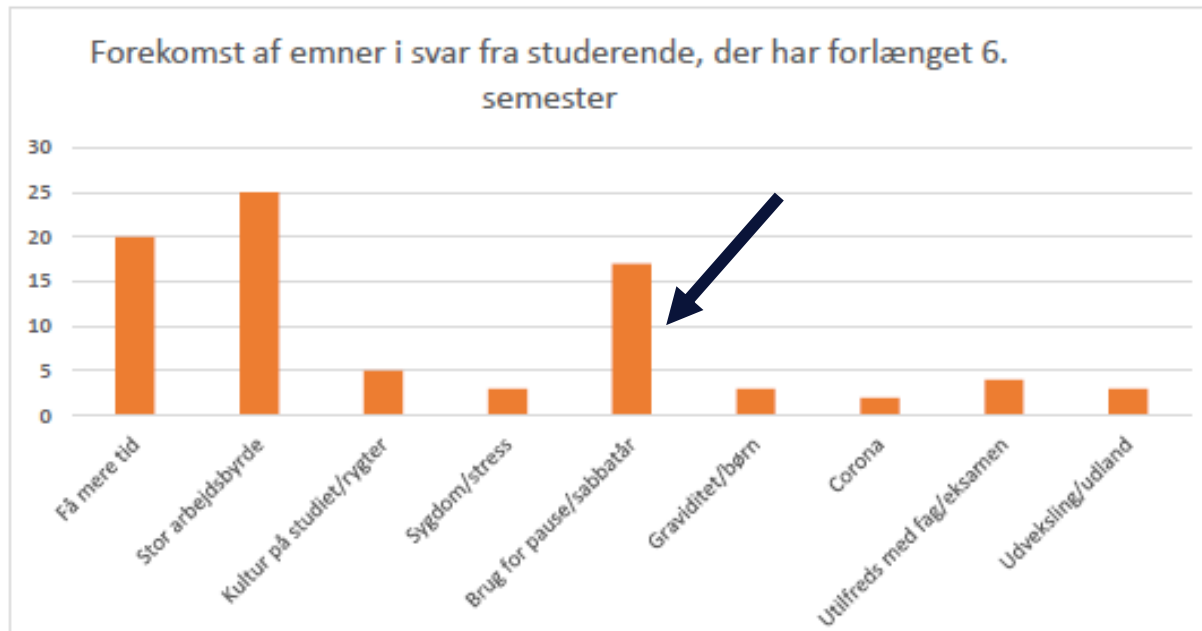
Ikke behov for regulær pause

- Men vil gerne have mere tid



# DE 3 ARKETYPER SOM SPLITTER 2 - DE SKOLETRÆTTE

Oplever behov for regulær pause fra studiet/sabbatår

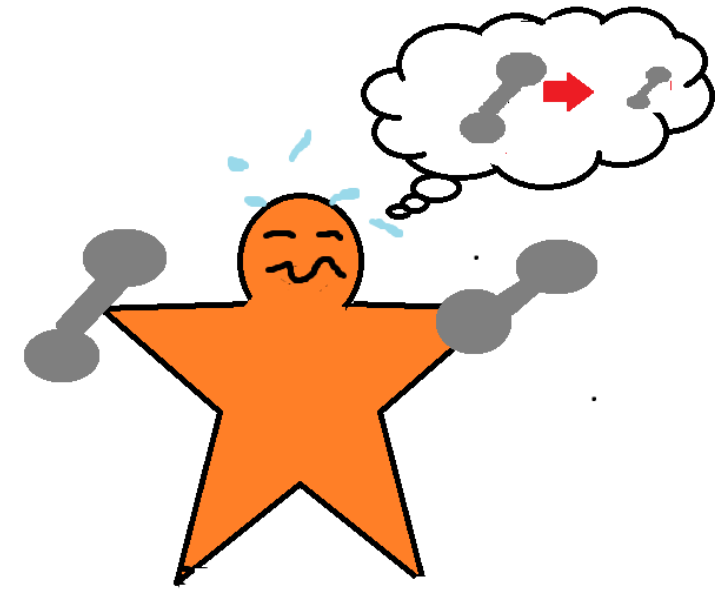
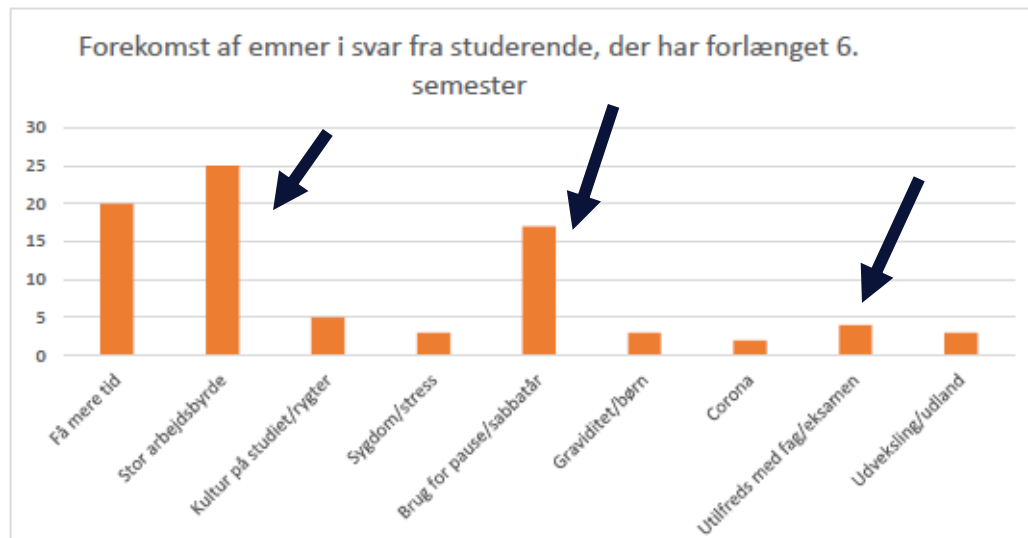


# DE 3 ARKETYPER SOM SPLITTER 3 - DE PRESSEDE

Bærer på en byrde i form af

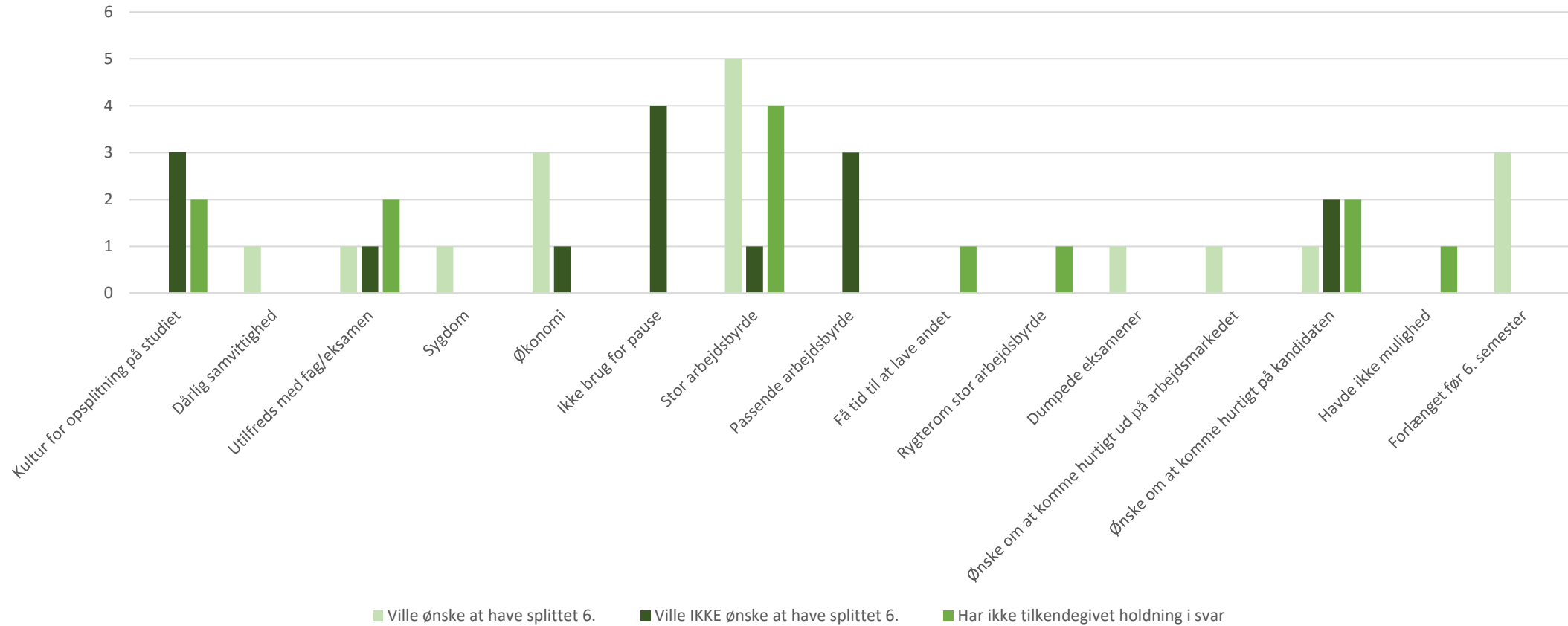
- Stor arbejdsbyrde på semestret
- Stress/sygdom

Ønsker, at byrden bliver mindre



# DE SOM IKKE HAR SPLITTET 6. SEMESTER

Fordeling blandt studerende, der IKKE har splittet 6. semester



# OBS PÅ BIAS

---

## Har umiddelbart incitament til at svare:

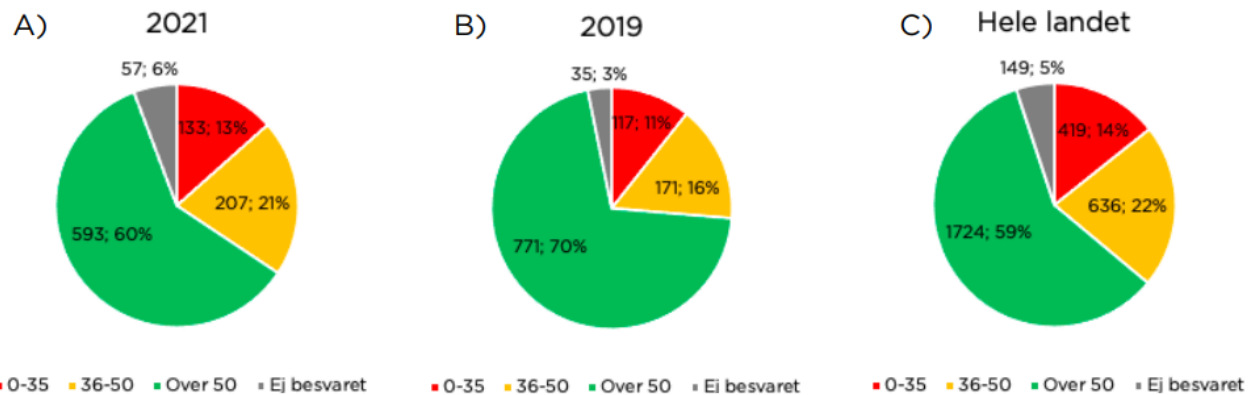
- Holdninger til 6. semester
  - Synes opdeling er en vigtig mulighed at bevare
  - Havde dårlige oplevelser på semestret
  - Holdninger til hvorfor andre splitter semestret op

## Har umiddelbart ikke incitament til at svare:

- Ingen holdninger til opdeling
- Ikke lyst til at dele svar i eget navn/på facebook
- Har ikke facebook

**Ens oplevelser af 6. semester og tiden derefter (f.eks. arbejdspress, karakterer, ting uden for studiet) kan påvirke, hvordan man husker tiden op til og under semestret**

# PERSPEKTIVERING – FADLS STUDIEUNDERSØGELSE 2021



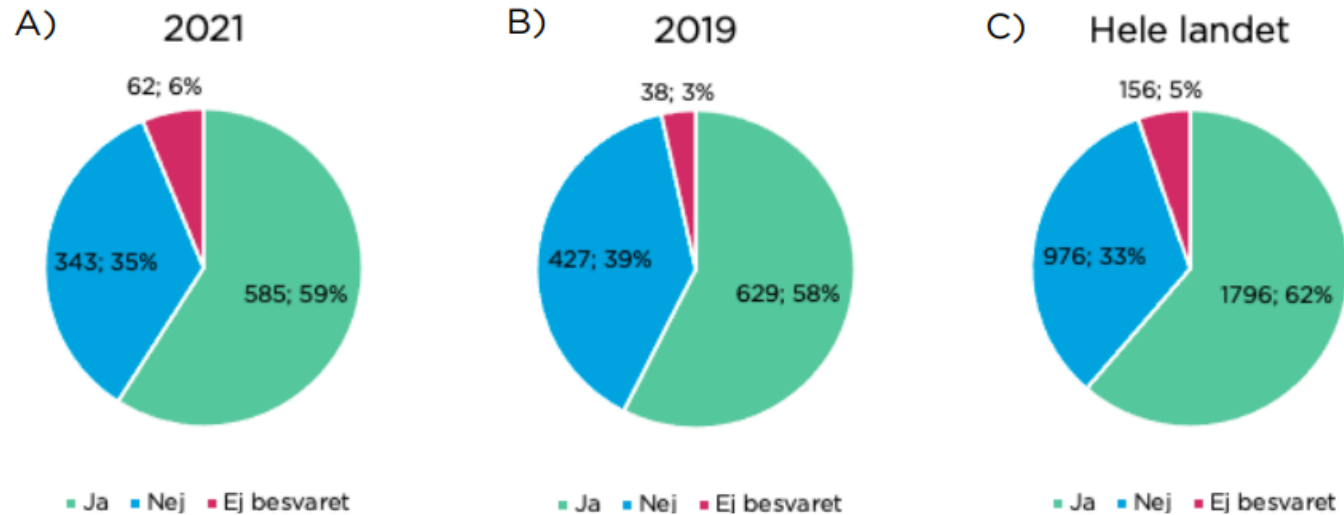
Figur 1 Stressbelastning og depression jf. WHO's definitioner. A) 60% på AU er i 2021 ikke i risiko for stressbelastning eller depression, men 21% er, og yderligere 13% er i stor risiko. B) 70% på AU var i 2019 ikke i risiko for stressbelastning eller depression, men 16% var, og yderligere 11% var i stor risiko. C) 59% i hele landet er i 2021 ikke i risiko for stressbelastning eller depression, men 22% er, og yderligere 14% er i stor risiko.

Vi kan specifikt ud fra tallene udlede flg.: på bacheloren befinder 42% af de studerende sig i den gule (dem med en score på 36-50 betydende, at de er i risiko for stressbelastning og depression) eller røde gruppe (dem med en score på 0-35 betydende, at de er i stor risiko for stressbelastning og depression). På kandidaten befinder 24% sig i den gule eller røde gruppe. Forskellen mellem de to grupper kan skyldes, at pensum er mere omfattende på bacheloren, samt at bachelorstuderende måske endnu ikke har oparbejdet samme omfang af mestringsstrategier, som de kandidatstuderende besidder.

Kopieret fra: <https://fadl.dk/wp-content/uploads/2022/01/STUDIEUNDERSOEGELSEN-2021-AU.pdf> (dog egen rød understregning)



# PERSPEKTIVERING – FADLS STUDIEUNDERSØGELSE 2021



Figur 2 Har du, eller har du haft psykiske problemer i løbet af studiet (fx eksamensstress, social afskærmning, uoplagthed, træthed, angst, depression etc.)? A) 59% på AU har eller har haft psykiske problemer i løbet af studiet i 2021. B) 58% på AU havde eller havde haft psykiske problemer i løbet af studiet i 2019. C) 62% i hele landet har eller har haft psykiske problemer i løbet af studiet i 2021.

Af dem, der har haft psykiske problemer i løbet af studiet, har kun 50% fået hjælp herfor. Hjælpen findes oftest hos venner (59%), familie (58%) og psykolog (52%).

Kopieret fra: <https://fadl.dk/wp-content/uploads/2022/01/STUDIEUNDERSØGELSEN-2021-AU.pdf>

# TAK FOR JERES TID!

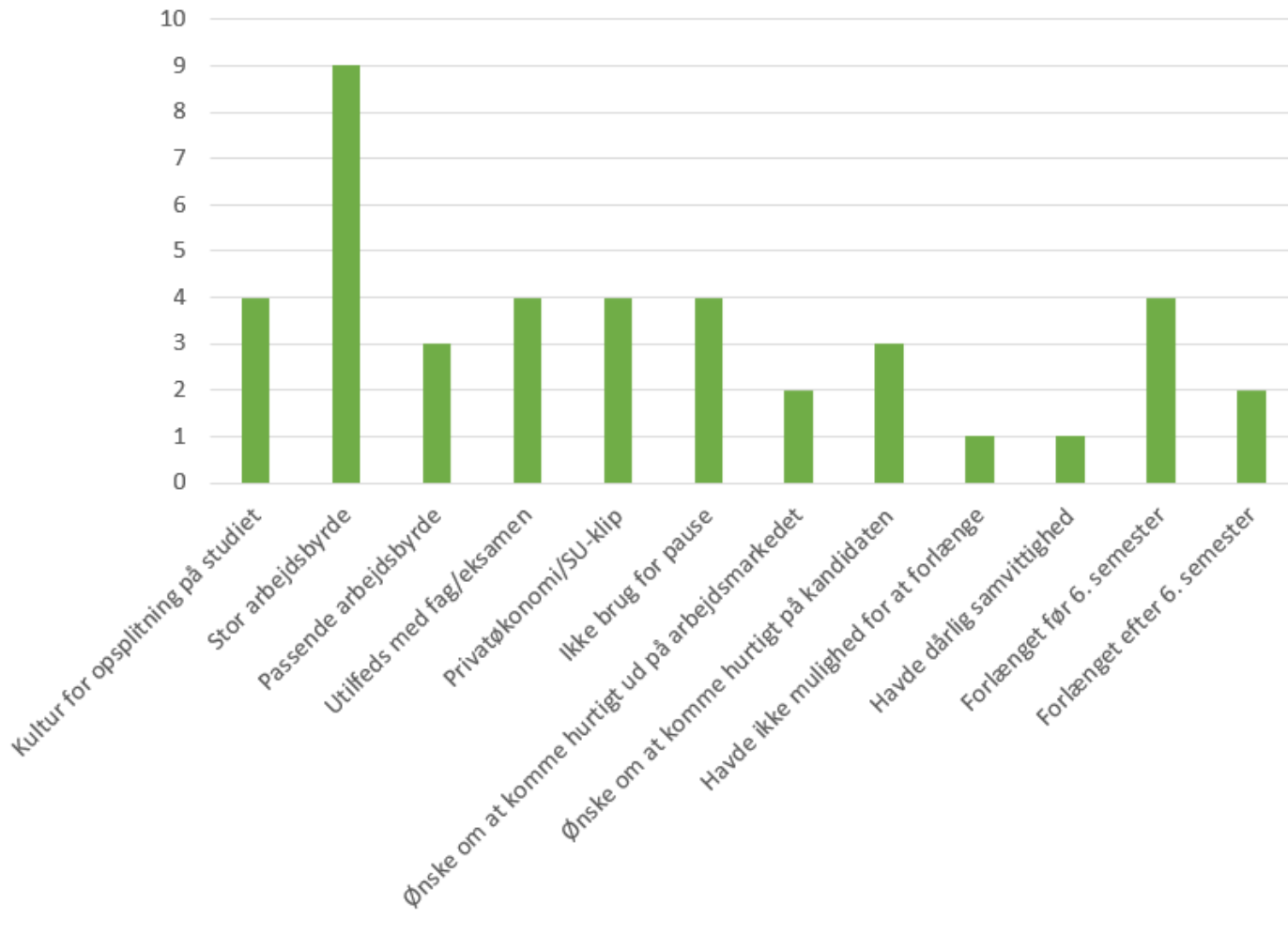
---

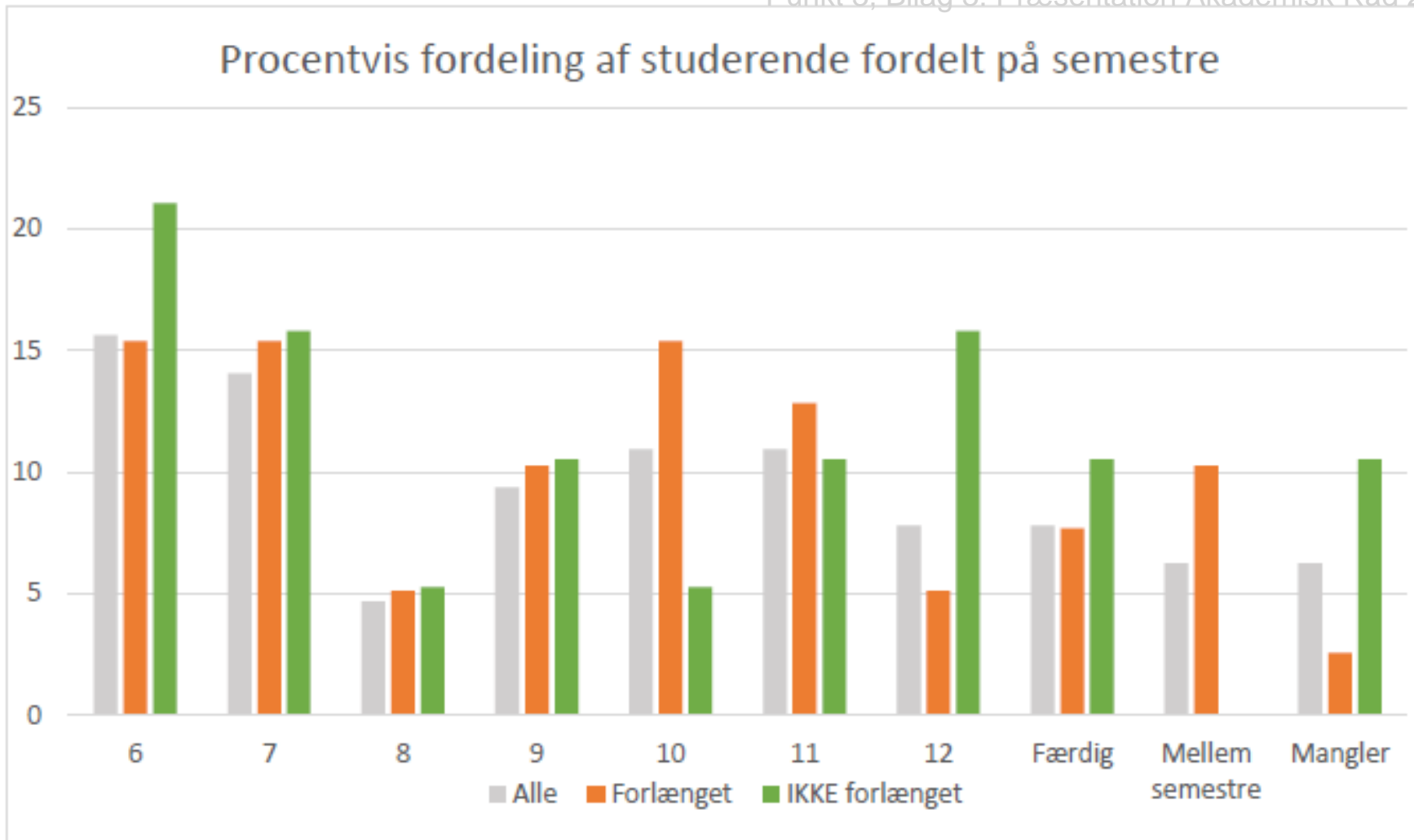
Kom endelig med spørgsmål og kommentarer



AARHUS  
UNIVERSITET

### Forekomster af emner i svar blandt studerende, der IKKE har forlænget 6. semester





Alle dem, som enten planlagde at forlænge eller planlagde ikke forlænge var på 5. semester.

WHO har udarbejdet en måde, hvorpå man kan undersøge i hvor høj grad, man er i risiko for stressbelastning eller depression. Man præsenteres for fem udsagn, og disse er som følger:

- I de sidste to uger har jeg været glad og i godt humør.
- I de sidste to uger har jeg følt mig rolig og afslappet.
- I de sidste to uger har jeg følt mig aktiv og energisk.
- I de sidste to uger er jeg vågnet frisk og udhvilet.
- I de sidste to uger har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig.

Til hvert af disse skal man angive i hvor lang tid, man i løbet af de sidste to uger har kunnet erklære sig enig i udsagnene. Afhængigt af ens svar opnås et tal for hvert udsagn. Svarmulighederne er, som følger (de tal, der står i parenteser, er det, man opnår, hvis man anvender den givne svarmulighed):

- På intet tidspunkt (0)
- Lidt af tiden (1)
- Lidt mindre end halvdelen af tiden (2)
- Lidt mere end halvdelen af tiden (3)
- Det meste af tiden (4)
- Hele tiden (5)

Summen af tallene findes og multipliceres med 4. Hvis man opnår en score på 0-35, er man i stor risiko for depression eller stressbelastning. Hvis man opnår en score på 36-50, er man i risiko for depression eller stressbelastning. Hvis man har en score på over 50, er man ikke umiddelbart i risiko for depression eller stressbelastning.

Kopieret fra: <https://fadl.dk/wp-content/uploads/2022/01/STUDIEUNDERSOEGELSE-2021-AU.pdf>

## **Punkt 4: Høring: Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion (13.45-14.25)**

### **Det indstilles**

- At Akademisk Råd kommer med bemærkninger til høringsmaterialet for AU Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion 2023-25
- At Akademisk Råd orienteres om det videre arbejde på Health

### **Baggrund**

AU Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion 2023-25 er tidligere behandlet på Akademisk Råd. Indeholdt i høringen er fakultetets egen indsats "Alternative karriereveje" (Bilag 2), som fakultetsledelsen besluttede på mødet d.21. juni 2022.

Høringsmaterialet har i mellemtiden været til skriftlig kommentering i FAMU-FSU og til drøftelse i Ligestillingsudvalget. Bemærkningerne herfra er samlet i Bilag 3 og præsenteres kort på mødet.

### **Den videre proces**

21.12.2022 Det samlede høringssvar fra Health fakultetsledelse, FSU og Ligestillingsudvalg udfærdiges

22.12.2022 Akademisk Råd drøfter og udfærdiger særskilt høringssvar

23.12.2022 Healths høringssvar sendes til Universitetsledelsen

### **Ansvarlig/sagsbehandler**

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen



AARHUS UNIVERSITET

## Høring: ”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-2025”

Hermed sendes udkast til ”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25” i høring. Handleplanen bygger videre på det igangværende arbejde og indeholder fire aktiviteter, som er fælles på tværs af på AU.

Ud over de fire AU fælles aktiviteter har fakultetsledelserne, LEA samt ledelsesgruppen i Erhverv og Innovation hver især ansvar for at formulere en aktivitet, som man yderligere vil arbejde med i handleplansperioden. Disse aktiviteter udformes i løbet af efteråret med inddragelse af relevante parter (bl.a. FAMU/FSU og de akademiske råd) og vil også indgå i den endelige handleplan.

- I inviteres til at kommentere på udkast til ”Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25”.

Jeres høringssvar sendes til [inli@au.dk](mailto:inli@au.dk).  
Deadline: fredag d. 16. dec. 2022.

”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25” forventes endelig godkendt i januar 2023. Eventuelle spørgsmål bedes rettet til Universitetsledelsens Stab, chefkonsulent Inge Liengaard [inli@au.dk](mailto:inli@au.dk)

Venlig hilsen  
Universitetsledelsen

Materiale:  
”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-225” – udkast  
Bilag: Uddybende beskrivelser af AU fælles aktiviteter – udkast

Høringsparter:  
Fakultetsledelserne, LEA, ledelsesgruppen i Erhverv og Innovation, HAMU/HSU og de akademiske råd.

### Analyse og Politik

Dato: 20. oktober. 2022

Direkte tlf.: +45 93521510  
E-mail: [inli@au.dk](mailto:inli@au.dk)  
Web: [au.dk/inli@au.dk](http://au.dk/inli@au.dk)

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/1





## Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25

### 1. Indledning

Aarhus Universitet (AU) er en stor arbejdsplads med flere end 8.000 medarbejdere og 38.000 studerende. Sammen stræber vi efter at være et toneangivende universitet med den højeste kvalitet i uddannelse og forskning og med et stærkt engagement i samfundet.

En forudsætning for at lykkes er, at vi er i stand til at udnytte styrken ved diversitet. Ved at inddrage forskellige perspektiver – baseret på fx køn, etnicitet, alder, kulturelle og sociale erfaringer – styrker vi vores grundlag for at levere forskningsmæssige nybrud og innovation, engagerende undervisning og dygtig teknisk-administrativ understøttelse.

Men diversitet, ligestilling og inklusion understøtter ikke blot AU's strategiske ambitioner. Det har også værdi i sig selv. AU har, som forsknings- og uddannelsesinstitution og som en væsentlig samfundsaktør, et ansvar for at bidrage til den frie og oplyste demokratiske samtale. Her er det af stor betydning, at forskellige stemmer bliver hørt og bidrager.

Diversitet, ligestilling og en inkluderende kultur opstår ikke af sig selv. Det kræver en vedholdende og målrettet indsats at skabe arbejdsmiljøer, som er reelt inkluderende, som fremmer forskellige typer talenter, og som modvirker bevidst og ubevidst forskelsbehandling. Derfor er ambitionen om at fremme diversitet og ligestilling også understreget i AU's langsigtede Strategi 2025.

"Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25" udgør en tydelig ramme om arbejdet, der:

- > fastlægger fælles og forpligtende aktiviteter på tværs – samt aktiviteter, der afspejler lokale behov
- > fastholder den ledelsesmæssige opmærksomhed gennem en tydelig organisatorisk forankring
- > involverer medarbejderne
- > indeholder en model for årlig opfølgning, der har øje for lokal udvikling såvel som ledelsesmæssig "accountability"
- > er datainformeret

*"Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25" bidrager til at sikre, at Aarhus Universitet overholder dansk lovgivning på området: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, Lov om ligestilling af mænd og kvinder og lov om lige løn til mænd og kvinder. Lovene udtrykker forbud mod diskrimination på grund af køn, race, etnicitet, religion/tro, politisk anskuelse, alder, handicap, seksuel orientering og social baggrund. Med handleplanen lever Aarhus Universitet samtidig op til kravet om en Gender Equality Plan i Horizon Europe.*

## 2. Oversigt over aktiviteter

"Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023 – 2025" står på skuldrene af tidligere handleplaner. Den viderefører de kendte indsatsområder – rekruttering, karriereudvikling, ledelse og arbejdspladskultur – og bygger på de resultater, der allerede er opnået. Handleplanen indeholder aktiviteter på to organisatoriske niveauer:

- > AU fælles (4 aktiviteter)
- > Fakulteter, Erhverv og Innovation samt enhedsadministrationen (1 aktivitet pr. organisatorisk enhed)

### AU fælles aktiviteter

Aktivitet	Mål	Opstart	Ansvar
<b>Systematiseret arbejde med søgekomiteer</b> Der anvendes søgekomiteer ved stillingsopslag til faste videnskabelige stillinger. Alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved fakultetet.	At sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn, til faste videnskabelige stillinger	Forår 2023	Fak.led.
<b>Systematiske karrieresamtaler</b> Der afholdes karrieresamtaler mellem medarbejder i midlertidig stilling og nærmeste relevante leder senest et år efter nyansættelse samt forud for en eventuel forlængelse eller fastansættelse.	At alle forskere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karrieresamtaler med nærmeste leder.	Forår 2023	Inst.led./ Enheds- led.
<b>Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser</b> Der afholdes en aktivitet med fokus på at lede involverende processer. Aktiviteten afvikles pr. fakultet/ENH/Erhverv og Innovation. Målgruppen er den samlede ledelsesgruppe (niveau 1-4).	At ledere styrker deres kompetencer til dialog og planlægning af involverende beslutningsprocesser, som skaber bredest mulig deltagelse og opbakning.  At lederne har et godt grundlag for at omsætte handleplanen, særligt aktiviteter knyttet til arbejdspladskultur.	Efterår/ vinter 2023	Fak.led./ LEA/ E&I
<b>Inkluderende arbejdspladskultur</b> Aktiviteten rummer tre komponenter: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kick-off – konference marts 2023</li> <li>- Regelmæssigt tjek-in på arbejdspladskulturen</li> <li>- "Når nye medarbejdere starter"</li> </ul>	At ledere og medarbejdere på hele AU løbende har dialog om den lokale arbejdspladskultur, og afprøver tiltag, som kan bidrage til en mere inkluderende kultur	Forår/ sommer 2024	Inst.led./ Enheds- led./ E&I

Aktiviteterne er udfoldet i bilag a.

### 3. Organisering og ressourcer

Arbejdet med at fremme diversitet, ligestilling og inklusion på AU er forankret i ledelsen og lykkes i fællesskab med medarbejderne.

"Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25" er besluttet af Universitetsledelsen, som samtidig har ansvaret for, at de underliggende ledelsesniveauer – fakultetsledelserne, enhedsadministrationens ledelse (LEA) og ledergruppen i Erhverv og Innovation – implementerer handleplanen som beskrevet. Den enkelte leder har et 'udførende ansvar' for at indtænke diversitet og ligestilling i ledelsesopgaver som fx rekruttering, faglige prioriteringer, karriereudvikling, og arbejdspladskultur.

Der er nedsat et AU Diversitets- og ligestillingsudvalg, som rådgiver Universitetsledelsen og understøtter det tværgående arbejde. Alle fem fakulteter har ligeledes etableret udvalg for diversitet og ligestilling, som understøtter fakultetsledelserne i deres arbejde.

Derudover spiller samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen en rolle i arbejdet med ligestilling og som ambassadører for handleplanen.

*Arbejdsmiljøudvalgene* skal, som overordnet opgave, understøtte et sundt og sikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø, herunder medvirke til forebyggelse af krænkende handlinger samt rådgive ledelsen om, hvordan arbejdsmiljø kan integreres i den strategiske og daglige ledelse.

*Samarbejdsudvalgene* skal inddrages i arbejds- og personaleforhold med betydning for arbejdspladsen og har som særlige opgaver at drøfte: institutionens mål og strategier, ligestillingsspørgsmål, forebyggelse af forskelsbehandling samt krænkende handlinger.

Samlet bidrager diversitets- og ligestillingsudvalgene samt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene til, at medarbejdernes erfaringer og synspunkter indgår i arbejdet med handleplanen.

#### Support

Den administrative support er distribueret, og indsatserne understøttes af forskellige funktioner. Centralt understøtter Universitetsledelsens Stab og AU HR. Decentralt understøtter fakulteternes ledelsessekretariater samt fakulteternes HR-funktioner.

## 4. Monitorering og opfølgning

Der gennemføres en årlig opfølgning på handleplanen. Opfølgningens væsentligste formål er at sikre en grundig lokal drøftelse om status, læringspunkter og aftaler om næste skridt. Derudover skal opfølgningen sikre ledelsesmæssig ansvarliggørelse. Processen for den årlige opfølgning forløber således:



Den årlige opfølgning starter i hhv. fakultetsledelserne, LEA samt ledergruppen i Erhverv og Innovation.

Her afholdes en temadrøftelse mellem fakultetsledelse og fakultetets diversitets- og ligestillingsudvalg. FAMU/FSU inddrages. (Erhverv og Innovation samt enhedsadministrationen har ikke diversitets- og ligestillingsudvalg. Her foregår temadrøftelsen i ledelsesgruppen med inddragelse af hhv. LAMU/LSU og AAMU/AASU).

På mødet drøftes status og læringspunkter ift. handleplanens fire AU fællesaktiviteter og fakultetets/enhedens egen aktivitet, og der laves aftaler om næste skridt. Temadrøftelsen understøttes af relevant data (se afsnit 5).

Drøftelsen og aftaler nedfældes i et kort dokument, som videreformidles til relevante lokale aktører, der har en rolle ift. det videre arbejde. Dokumentet sendes også til Universitetsledelsens Stab, hvor det indgår i den videre opfølgningsproces.

Efter de lokale temadrøftelser, drøftes opfølgningen i AU Diversitets- og ligestillingsudvalg og HAMU/HSU, inden den behandles i Universitetsledelsen. Bestyrelsen orienteres om den årlige opfølgning.

## 5. Data

På AU indsamles en række data om køn ift. medarbejdere og studerende.

Data om køn blandt medarbejdere er tilgængelig for lederne i to BI-rapporter.

*AU HR Rapport om ligestilling* trækker data fra HR-systemer om medarbejderbestand og rekruttering.

Den indeholder nøgletal om fordeling m/k på følgende indikatorer:

- Medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, ledelse)
- Tilgang (nyansatte), opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, ledelse)
- Ansøgere, opgjort på stillingskategorier (VIP, TAP, ledelse)
- Kvalificerede ansøgere (efter shortlistning) (VIP)
- Bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg

*AU PHD Rapport om ligestilling blandt ph.d.-studerende* trækker data fra Phd. Planner

Den indeholder nøgletal om fordeling m/k på følgende indikatorer

- Indskrevne ph.d.-studerende
- Tilgang (nyansatte) ph.d.-studerende
- Bedømmelsesudvalg (afhandling)

Aarhus Universitet gennemfører en APV hvert 3. år. Den seneste undersøgelse blev gennemført i 2022. Survey'en indeholder en række spørgsmål, der knytter sig til bl.a. arbejdspladskultur og karriereudviklingsmulighederne. I rapporterne findes besvarelserne opdelt på hhv. "køn", "alder" og "valgt sprog (dansk/engelsk)".

Nøgletal og indikatorer om ligestilling blandt medarbejderne m/k er tilgængelig på [au.dk](http://au.dk)

Data om ligestilling og diversitet blandt studerende findes ift. bl.a. ansøgning, optag, studieprogression, frafald, karakterer, færdiggørelse, studietid og beskæftigelse.

Datapakker med udvalgte indikatorer og nøgletal bliver brugt i uddannelsesevalueringer, hvor studienævn anvender dem i det løbende kvalitetsarbejde. Data behandles herefter i ledelseslinjen.

## Appendix A Detailed descriptions of university-wide activities

### Systematised work with search committees (Focus area: Recruitment)

#### Background

Recruitment processes play an important role in achieving a higher degree of gender equality and diversity. This is not just a question of ensuring gender equality and diversity in the process of assessing applicants. It is also a question of attracting a highly qualified and diverse applicant pool. The challenges are particularly evident when it comes to academic positions. Using search committees in an active, structured way should help to increase the number of qualified applicants, as well as pursuing strategic priorities such as diversity and internationalisation at the hiring unit. AU's *Norms for the recruitment of permanent staff academic staff* states that "search committees is used to attract an applicant pool with excellent credentials and balanced gender representation. The objective of the activity 'systematised work with search committees' is to develop a clear framework for working with search committees at AU.

#### Objectives

Short-term	To attract a highly qualified applicant pool with excellent credentials and balanced gender representation for permanent academic positions. (tenure-track assistant professor, associate professor, senior researcher/scientist positions, professor).
Long-term	To improve overall gender balance among senior academic staff (indicator i <i>Strategic framework contract 2022-2025</i> )

#### Activity

Search committees should be used when recruiting tenure-track assistant professors, senior researchers/scientist positions and professors.

Each faculty is responsible for developing guidelines for its work with search committees. At a minimum, such guidelines should cover:

- Who is responsible for establishing a search committee
- How a search committee should be composed
- How it can be secured, that search committees are motivated and have the necessary competences – and how considerations of diversity and gender equality should be incorporated into the work of the search committee (ex. composition of committee and scope)
- How administrative support for search committees is provided
- How department/school-level experiences with search committees are documented and collected in order to share experiences
- How promoting AU and Aarhus as an attractive place to work and live can be incorporated into the work of a search committee.

#### Responsibility

Responsible: The faculty management team is responsible for developing guidelines search committees. Subsequently the head of department/school – in consultation with the department's/school's research committee – is responsible for ensuring compliance with the guidelines.

Support: Adm. coordinator from the department/school (where relevant)

#### Timeline

Spring 2023	Faculties develop guidelines. Publication of guidelines on faculty's website.
Summer/autumn 2023	Guidelines are applied and subsequently frame the recruitment process for permanent academic positions.

## Systematic career dialogues (Focus area: Career development)

### Background

AU has launched a perennial initiative to create a framework for a more systematic approach to career clarification and career development for all staff. Data shows that there is an unequal gender balance among permanent academic staff members, and that women more often than men interrupt an academic career path. The activity 'systematic career dialogues' has researchers in temporary positions as target group. The purpose of focusing on career development in the transition from temporary to permanent positions is to achieve greater diversity among research and teaching staff, as well as to assist individual staff in identifying and qualifying for career opportunities both at and outside Aarhus University. The activity aims to i) achieve more explicit alignment of expectations between the staff member's career plans and ambitions and the department's/school's strategic objectives and ii) to create equal opportunities for all staff groups. The activity builds on 'Clarification of qualification requirements', which was included in the *Action plan for gender equality 2020-2022* and is aligned with other ongoing and/or planned career development initiatives at AU.

### Objectives

Short-term	All researchers in non-permanent positions should be given career clarification support and opportunities through career dialogues with their leader.
Long-term	That structures and processes (formal and informal) promote equal opportunities for career development for all staff regardless of gender, nationality and age.

### Activity

Career dialogues between each staff member and their leader should be held no later than one year after hiring as well as prior to any employment contract extensions or offers of permanent employment. Such career dialogues are intended to provide feedback, guidance and individual clarification that will assist staff members in making meaningful choices about their own careers. The career dialogue provides leaders with a framework for considering diversity and career progression systematically and strategically for all staff in their unit. Leaders help staff explore the next steps they can take in their careers through a dialogue about opportunities within and outside academia, conditions for realising them and any barriers that might exist. Leaders should work actively to create equal opportunities and development for all, and pay attention to how their own networks, AU's career development services and other resources can aid in this. A written summary of the career development dialogue is made. The purpose is to document agreements made and expectations aligned, as well as to enable adjustments in subsequent career dialogues.

### Local kick-off

To create a good framework for local implementation at departments/schools and other units, the department/school management team has a 'kick-off discussion' with the participation of LSU and (where relevant) the faculty's diversity committee. Here the local framework for career dialogues is discussed, including how to make them as fruitful as possible, as well as other issues related to diversity and gender equality. Relevant data is included.

### Responsibility

Responsible: The head of department/school is responsible for i) ensuring that the local kick-off takes place and ii) that career dialogues are held with all staff in temporary positions, including clarifying who the relevant leader is in each case.

Support: AU HR is responsible for developing dialogue tools to facilitate career dialogues and reference material for use in the 'kick-off discussions' at department/school level.

### Timeline

Spring 2023	Start-up and subsequent implementation at the faculties
-------------	---

## Leading inclusive dialogues and decision-making processes (Focus area: Leadership)

[The activity should be seen in relation to the activities on workplace culture.]

### Background

Leaders are responsible for creating a framework for well-functioning and inclusive environments in which diversity is a strength. Developing inclusive workplace culture places certain demands on leaders. They must be able to facilitate inclusive dialogues and decision-making processes.

This activity builds on 'workshops on gender equality in leadership forums focussing on bias/bias awareness' in the *Action plan for gender equality 2020-2022*.

### Objectives

Short-term	To improve leaders competences to facilitate inclusive dialogues and decision-making processes To ensure that leaders are well-prepared to implement the action plan, particularly activities focusing on workplace culture.
Long-term	To ensure that leaders at AU uses diversity as an active resource in achieving AU's strategic goals by valuing diversity among their staff and creating inclusive work and research environments.

### Activity

An activity for leader groups focussing on leading inclusive processes is held at each faculty/adm./Enterprise and Innovation. It is organized in order to build on existing competences and leadership activities in that unit.

The target group is all leaders at the unit (levels 1-4).

The activity should provide the participants with theoretical and practical knowledge of how they as leader/management team can facilitate good dialogues and processes, for example by working with examples and upcoming tasks (ex. workshop on workplace culture).

### Responsibility

Responsible: The dean/university AU director/director of Enterprise and Innovation is responsible for initiating and determining the framework for the process in their respective unit. At the faculties, the diversity and gender equality committees should be involved.

Support: AU HR is responsible for developing and holding the course with the involvement of an external partner.

### Timeline

Summer 2023	Development of concept through involvement of participant representatives.
Autumn/winter 2023	Ongoing development of course offering



## **Inclusive workplace culture (Focus area: Workplace culture)**

### **Background**

AU is a large, international workplace where people of different genders, backgrounds, cultures, ages et. work together to create exceptional degree programmes, research results and consultancy. For diversity to be brought into play in the best possible way, an inclusive culture in which everyone feels valued and has an opportunity to contribute is necessary. Workplace culture is a shared responsibility for leaders and staff. Leaders have a special responsibility in ensuring that the unit work actively to develop their workplace culture in this direction. An inclusive workplace culture is characterized by an open, tolerant environment where difference is a strength. Culture emerges between people, and is linked to attitudes, behaviour and practices. This means that culture is something everyone has a stake in and bears responsibility for.

### **Objectives**

Short-term	To ensure that leaders and staff across AU engage in dialogue about their local workplace culture and try out initiatives aimed at creating a more inclusive culture.
Long-term	To develop inclusive workplaces in which diversity contributes to the performance of the university's core tasks, and in which all staff groups have equal opportunities to thrive and develop.

### **Activities**

#### *(i) Kick-off – conference March 2023*

The recurring AU conference on diversity, equity and inclusion will be held in March 2023. In 2023, the theme will be inclusive workplace culture.

#### *(ii) Regular 'check-up' on workplace culture*

At least once a year, all departments/schools/ units should put focus on their workplace culture in relation to diversity, gender equality and inclusion at a workshop or the like (for example, at a department meeting). These themes may be explored generally, or a single theme of particular relevance may be selected. On this background, initiatives that can contribute to an inclusive culture is identified. These should subsequently be tested and evaluated. Data from department's/school's/units WPA results, follow-up on the WPA (which includes a question about workplace culture) as well as insights from career dialogues can be used.

#### *(iii) Onboarding of new staff*

When new staff start, their leaders are responsible for ensuring that the onboarding programme includes an introduction to the culture in their unit – both its formal aspects (guidelines, policies, etc.) and its more informal aspects. This will help new staff understand their unit's cultural norms and values quickly, and it will promote mutual openness about workplace culture. The manager's introduction can be supplemented by a "buddy", who will also be able to give the new staff member a more informal and personal introduction to the workplace.

### **Responsibility**

#### *Activity 1:*

Responsible: Rector's Office

Support: AU HR, others

#### *Activity 2:*

Responsible: The head of department/school/unit is responsible for ensuring that the workshop takes place at the relevant level (e.g. the entire department/school or section/department level). The responsible manager decides on the theme, organisation, etc., on the background of dialogue with staff, LSU, LAMU, etc.

Support: AU HR is responsible for developing resource material.

*Activity 3:*

Responsible: The hiring manager/immediate supervisor is responsible for introducing new staff to the workplace culture and should consider involving other staff in the introduction if relevant.

Support: AU HR is responsible for including the activity in AU's existing onboarding toolkit.

**Timeline**

Spring 2023	Activity 1
Autumn 2023	Activity 2 – Implementation
Spring 2024	Activity 2 – Implementation

## Bilag a Uddybende beskrivelser af AU fælles aktiviteter

### Systematiseret arbejde med søgekomiteer (Indsatsområde: Rekruttering)

#### Baggrund

Rekrutteringsprocesser spiller en vigtig rolle for at opnå en højere grad af ligestilling og diversitet. Det handler ikke kun om at sikre ligestilling og diversitet i processen, hvor ansøgere bedømmes. Det handler i lige så høj grad om at sikre et kvalificeret og bredt ansøgerfelt med diversitet. Udfordringen kan være særlig tydelig, når det gælder forskerstillinger. En aktiv og struktureret brug af søgekomiteer skal bidrage til at øge antallet af kvalificerede ansøgere til en stilling og forfølge strategiske prioriteringer som fx diversitet og internationalisering ved ansættelsesstedet. Det fremgår af AU's *Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere*, at "der anvendes søgekomiteer med henblik på at sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn". Formålet med aktiviteten "systematiseret arbejde med søgekomiteer" er at skabe en tydelig ramme om arbejdet med søgekomiteer på AU.

#### Mål

Kort sigt	At sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn til faste videnskabelige stillinger (tenure track adjunktur, lektor, seniorforsker, professor).
Lang sigt	Forbedret kønsbalance i den samlede bestand af senior VIP-stillinger (indikator i "Strategisk rammekontrakt 2022-2025")

#### Aktivitet

Der anvendes søgekomiteer ved stillingsopslag til tenure track-adjunktur, lektor, seniorforsker og professor.

Alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved fakultetet. Det omfatter som minimum retningslinjer for:

- Hvem der er ansvarlig for at etablere en søgekomite
- Hvordan den skal sammensættes
- Hvordan det sikres, at søgekomiteerne har motivation og de fornødne kompetencer, herunder hvordan diversitet og ligestilling skal indtænkes i søgekomiteernes arbejde (fx sammensætning af udvalg og scope)
- Hvordan søgekomiteerne skal understøttes administrativt
- Hvordan institutternes erfaringer med søgekomiteer kan dokumenteres og opsamles på fakultetet mhp. tværgående læring.
- Hvordan synliggørelse af AU og byen som attraktivt arbejds- og levested kan indgå som en del af søgekomiteens arbejde

#### Ansvar

Ansvarlig: Fakultetsledelsen har ansvar for, at der aftales retningslinjer for søgekomiteer. Herefter har institutleder – med inddragelse af instituttets forskningsudvalg – ansvar for, at retningslinjerne anvendes på instituttet.

Understøttelse: Evt. adm. tovholder fra instituttet

#### Tidslinje

Forår 2023	Fakulteterne aftaler retningslinjer. De gøres tilgængelige på fakultets hjemmeside.
Sommer/efterår 2023	Retningslinjerne anvendes og indgår herefter i rekrutteringsarbejdet vedr. fastansatte videnskabelige stillinger.

## Systematiske karrieresamtaler (Indsatsområde: Karriereudvikling)

### Baggrund

På AU er der igangsat en flerårig indsats, som skal skabe rammer for en mere systematisk tilgang til karriereafklaring og -udvikling for alle medarbejdere. Data viser, at der er en skæv kønsfordeling i de faste videnskabelige stillinger, og at det i særlig grad er kvinder, der ikke fortsætter i et akademisk karrierespor. Aktiviteten "Systematiske karrieresamtaler" er målrettet forskere i midlertidige stillinger. Formålet med særligt at se på karriereudvikling i overgangen fra midlertidige til faste stillinger er at opnå større diversitet i fagmiljøerne samt at hjælpe den enkelte medarbejder til at se og kvalificere sig til karrieremuligheder på og uden for Aarhus Universitet. Aktiviteten sigter på i) at opnå tydelig forventningsafstemning mellem medarbejderens karriereønsker og instituttets strategiske målsætninger og ii) at skabe lige muligheder for alle medarbejdergrupper. Aktiviteten ligger i forlængelse af "Tydeliggørelse af kvalifikationskrav", som indgik i *Handleplan for Ligestilling 2020-2022*, og den hænger tæt sammen med øvrige karriereudviklingsindsatser på AU.

### Mål

Kort sigt	At alle forskere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karrieresamtaler med nærmeste leder.
Langt sigt	At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter lige muligheder for karriereudvikling for alle medarbejdere uanset køn, nationalitet og alder.

### Aktivitet

Der afholdes karrieresamtaler mellem medarbejder og nærmeste relevante leder senest et år efter nyansættelse samt forud for en eventuel forlængelse eller fastansættelse. Formålet med karrieresamtalen er feedback, vejledning og individuel afklaring, så medarbejderen bliver bedre i stand til løbende at træffe meningsfulde valg om egen karriere. Karrieresamtalen giver en ramme for, at lederen forholder sig systematisk og strategisk til diversitet og karriereprogression for alle medarbejdere i enheden. Lederen hjælper medarbejderen med at afsøge de næste skridt, som medarbejderen kan tage. Det sker gennem dialog om medarbejderens muligheder i og uden for academia, samt hvilke forudsætninger og eventuelle begrænsninger der kan være for at realisere mulighederne. Lederen skal arbejde aktivt med at skabe lige muligheder og udvikling for alle, samt have blik for hvordan eget netværk, AU-karrierevejledningen og andre aktører kan understøtte. Opsamlingen på karrieresamtalen nedskrives. Formålet er at kunne dokumentere forventningsafstemning og aftaler samt at kunne justere på baggrund af erfaringer og nye karrieremuligheder siden sidste samtale.

### Lokal kick-off

For at skabe gode rammer for den lokale implementering på institutter og i enheder skal der afholdes en 'kick-off drøftelse' i institutledelsen, med deltagelse fra LSU og evt. fakultetets diversitetsudvalg. Her drøftes den lokale ramme for karrieresamtalerne, forudsætningerne for størst muligt udbytte af samtalerne, samt opmærksomhedspunkter i forhold til diversitet og ligestilling. Relevant data inddrages.

### Ansvar

Ansvarlig: Institutleder har ansvar for i) at der igangsættes en lokal kick-off og ii) at samtalerne afholdes med alle medarbejdere i midlertidige stillinger, herunder afklaring af hvem der er nærmeste relevante leder.

Understøttelse: AU HR udvikler dialogværktøj til understøttelse af karrieresamtaler og inspirationsmateriale til brug i 'kickoff-drøftelse' på institutniveau.

### Tidslinje

Forår 2023	Opstart og herefter implementering på fakulteterne
------------	--

## Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser (Indsatsområde: Ledelse)

[Aktiviteten skal ses i sammenhæng med aktiviteten om en inkluderende arbejdspladskultur]

### Baggrund

Ledere har ansvar for at sætte rammer for velfungerende, og inkluderende miljøer, hvor diversitet er en styrke. At udvikle en inkluderende arbejdspladskultur stiller særlige krav til ledere. De skal kunne iværksætte involverende dialoger og beslutningsprocesser.

Aktiviteten er en forlængelse af "workshops om ligestilling i ledelsesfora med fokus på bias / bias bevidsthed" i "Handleplan for Ligestilling 2020-2022".

### Mål

Kort sigt	At ledere styrker deres kompetencer til dialog og planlægning af involverende beslutningsprocesser. At lederne har et godt grundlag for at omsætte handleplanen, særligt aktiviteter knyttet til arbejdspladskultur.
Langt sigt	Ledere på AU bruger diversitet som en aktiv ressource i at nå AUs strategiske mål ved at værdsætte medarbejderes forskellighed og skabe inkluderende forsknings- og arbejdsmiljøer.

### Aktivitet

Der gennemføres en aktivitet, som er målrettet ledere og med fokus på at lede involverende processer

Aktiviteten afvikles pr. fakultet/ENH/Erhverv og Innovation og tilrettelægges, så den bygger videre på eksisterende kompetencer og ledelsesaktiviteter.

Målgruppen er den samlede ledelsesgruppe (niveau 1-4).

Aktiviteten giver deltagerne viden om og redskaber til, hvordan de som leder/ledergruppe kan styrke planlægning af gode dialoger og processer; bl.a. ved at arbejde konkret med eksempler og kommende opgaver (fx workshop om arbejdspladskultur).

### Ansvar

Ansvarlig: Dekan/Universitetsdirektør/Erhvervsdirektør er ansvarlig for igangsættelse og rammesætning af forløbet lokalt. Fakultetets diversitets- og ligestillingsudvalg inddrages.

Understøttelse: AU HR udvikler og afholder forløbet med inddragelse af ekstern samarbejdspartner.

### Tidslinje

Sommer 2023	Udvikling af koncept gennem inddragelse af deltagerrepræsentanter.
Efterår/Vinter 2023	Løbende afvikling af kursusrækken

## Inkluderende arbejdspladskultur (Indsatsområde: Arbejdspladskultur)

### Baggrund

AU er en stor og international arbejdsplads, hvor mennesker med forskellige køn, baggrund, kulturelle erfaringer, alder mv. arbejder sammen om at skabe uddannelser, rådgivning og forskningsmæssige resultater i særklasse. Hvis diversiteten skal bringes bedst muligt i spil, fordrer det en inkluderende kultur, hvor alle oplever at være værdsat og kan bidrage. Arbejdspladskultur er en fælles opgave for ledere og medarbejdere. Det er lederens særlige ansvar at sikre, at enheden arbejder aktivt med, at arbejdspladskulturen udvikler sig i denne retning. Kendetegn for en inkluderende arbejdspladskultur er et åbent og rummeligt arbejdsmiljø, hvor forskellighed er en styrke. Kultur opstår mellem mennesker, og knytter sig til holdninger, adfærd og hverdagspraksis. Dermed er det noget, alle har en andel i og ansvar for.

### Mål

Kort sigt	At ledere og medarbejdere på hele AU løbende har dialog om den lokale arbejdspladskultur og afprøver tiltag, som kan bidrage til en mere inkluderende kultur.
Langt sigt	At udvikle inkluderende arbejdspladser, hvor diversitet bidrager til at styrke kerneopgaverne, og hvor alle medarbejdergrupper har lige muligheder for at trives og udvikles.

### Aktiviteter

#### *(i) Kick-off – konference marts 2023*

I marts 2023 afholdes den tilbagevendende AU-konference om ligestilling, diversitet og inklusion. I 2023 vil temaet være inkluderende arbejdspladskultur.

#### *(ii) Regelmæssigt "tjek-in" på arbejdspladskulturen*

Alle institutter/enheder skal mindst én gang om året sætte fokus på deres arbejdspladskultur i relation til diversitet, ligestilling og inklusion på en workshop ell. lign. (det kan fx ske på et institutmøde). Fokus kan være bredt undersøgende eller belyse et særligt tema, som er relevant lokalt. På baggrund af workshoppen identificeres tiltag, som kan bidrage til en inkluderende kultur. Disse afprøves og evalueres efterfølgende. Instituttets/enhedens APV-resultater, opsamling på MUS (hvor arbejdspladskultur er et integreret spørgsmål) samt indsigter fra karrieresamtaler kan anvendes som datagrundlag.

#### *(iii) Når nye medarbejdere starter*

Nærmeste leder skal sikre, at nye medarbejdere, som en del af det lokale onboarding program, introduceres til kulturen i afdelingen - både den formelle del (knyttet til retningslinjer, politikker osv.) og den mere uformelle del. Derved styrkes nye medarbejders mulighed for hurtigt at forstå de kulturelle normer og værdier i enheden, og det understøtter fælles åbenhed om arbejdspladskulturen. Ledelsesintroduktionen kan fx suppleres med en buddyordning, hvor den nye medarbejder også kan få en mere uformel og personlig introduktion til arbejdspladsen.

### Ansvar

#### *Aktivitet 1:*

Ansvarlig: Universitetsledelsen Stab

Understøttelse: AU HR m.fl.

*Aktivitet 2:*

Ansvarlig: Institut-/enhedslederen sikrer, at workshoppen finder sted på relevant niveau (fx hele instituttet eller afdelingsniveau). Den ansvarlige leder beslutter tema, rammesætning mv., på baggrund af dialog med medarbejdere, LSU, LAMU m.fl.

Understøttelse: AU HR udarbejder inspirationsmateriale.

*Aktivitet 3:*

Ansvarlig: Ansættende/nærmeste leder giver nye medarbejdere en introduktion til arbejdspladskulturen og overvejer, om andre medarbejdere kan inddrages i introduktionen.

Understøttelse: AU HR indarbejder aktiviteten i AUs eksisterende onboardingværktøj

**Tidslinje**

Forår 2023	Aktivitet 1
Efterår 2023	Aktivitet 2 - implementering
Forår 2024	Aktivitet 3 - implementering

## Action plan for diversity, gender equality and inclusion 2023-25

### 1. Introduction

Aarhus University (AU) is a large workplace with over 8,000 staff and 38,000 students. Together, we are striving to be an outstanding university, with the highest standard of excellence in education and research and with a strong engagement in society.

We can only succeed if we are able to use diversity as a strength. By including different perspectives – based on e.g gender, ethnicity and age, as well as cultural and social backgrounds– we strengthen our foundation for delivering groundbreaking research and innovation, inspiring teaching and first-rate technical-administrative support.

But diversity, gender equality and inclusion are not simply means to the end of realising AU's strategic ambitions. They are ends in themselves. As a research and educational institution and an important participant in society, AU has a responsibility to contribute to an open, informed democratic discourse. Ensuring that different voices are heard and have an opportunity to contribute is of great importance in this regard.

Diversity, gender equality and an inclusive culture do not happen on their own. It takes sustained, focused effort to create genuinely inclusive working environments that foster a diversity of talents and discourage conscious and unconscious discrimination. AU's long-term [Strategy 2025](#) stresses the ambition to promote diversity and gender equality for precisely this reason.

*The Action plan for diversity, gender equality and inclusion 2023-25* provides a clear framework for these efforts that:

- > defines mandatory cross-university activities – as well as activities that reflect local needs
- > maintains leadership focus by assigning clearly defined managerial roles and responsibilities
- > involves staff
- > contains a model for annual follow-up that emphasises local development as well as managerial accountability
- > is informed by data

*The Action plan for diversity, gender equality and inclusion 2023-25 will contribute to ensuring that Aarhus University complies with Danish legislation in this area: The act prohibiting discrimination on the labour market, the gender equality act and the act on equal pay for men and women. These laws prohibit discrimination on grounds of gender, race, ethnicity, religion/faith, political views, age, disability, sexual orientation and social background. With this action plan, Aarhus University is also in compliance with the Horizon Europe Gender Equality Plan requirement.*



## 2. Overview of activities

*The Action plan for diversity, gender equality and inclusion 2023-25* stands on the shoulders of previous action plans. It addresses the same focus areas – recruitment, career development, leadership and workplace culture – and builds on the results that have already been achieved. The action plan contains activities at two organisational levels:

- Cross-university (four activities)
- Faculties, Enterprise and Innovation and the administration (one activity per organisational unit)

### Cross-university activities

Activity	Objectives	Start-up	Responsibility
<p><b>Systematised work with search committees</b></p> <p>Search committees should be used when recruiting to permanent academic positions.</p> <p>Each faculty is responsible for developing guidelines for its work with search committees.</p>	To ensure a highly qualified applicant pool with excellent credentials and balanced gender representation for permanent academic positions.	Spring 2023	Fac.mgmt.
<p><b>Systematic career dialogues</b></p> <p>Career dialogues between staff member in temporary position and their manager should be held no later than one year after hiring as well as prior to any employment contract extensions or offers of permanent employment.</p>	All researchers in temporary positions should be given career clarification support and opportunities through career dialogues with their manager.	Spring 2023	Dept./ School mgmt./ LEA
<p><b>Leading inclusive dialogues and decision-making processes</b></p> <p>An activity on leading inclusive processes is held at each faculty/administration/Enterprise and Innovation.</p> <p>The target group is all managers (levels 1-4).</p>	<p>That managers strengthen their ability to facilitate inclusive dialogues and decision-making processes in order to achieve the broadest possible participation and support.</p> <p>That managers are well-prepared to implement the action plan, particularly activities concerning workplace culture.</p>	Autumn/ winter 2023	Fac.mgmt./ Adm. mgmt./ E&I
<p><b>Inclusive workplace culture</b></p> <p>The activity has three components:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kick-off – conference March 2023</li> <li>- Regular check-up on workplace culture</li> <li>- ‘When new staff start’</li> </ul>	That managers and staff across AU engage in regular dialogue about their local workplace culture and try out initiatives aimed at creating a more inclusive culture.	Spring/ summer/ 2024	Dept./ School mgmt./ LEA/ E&I

The activities are described in detail in appendix A.

### 3. Organisation and resources

Efforts to promote diversity, gender equality and inclusion at AU have the support of senior management and succeeds in collaboration with staff.

*The Action plan for diversity, gender equality and inclusion 2023-25* is approved by the senior management team, who is also responsible for ensuring that subordinate levels of management – faculty management teams, the administration's management team (LEA) and the management at Enterprise and Innovation – implement the action plan as described. The individual manager has an 'executive responsibility' to incorporate considerations of diversity and gender equality into leadership tasks such as recruitment, professional priorities, career development and workplace culture.

The AU Committee for Diversity and Gender Equality has been established to advise the senior management team and provide support for university-wide initiatives. All five faculties have established diversity and gender equality committees to support the faculty management teams in their work.

The occupational health and safety and liaison organisations also have a role to play in promoting gender equality and as ambassadors for the action plan.

The overall task of *the occupational health and safety committees* is to promote a healthy and safe physical and psychological work environment, which includes contributing to the prevention of offensive behaviour as well as advising management on how the work environment can be integrated to management, both strategic and operational.

The liaison committees should be involved in workplace and personnel-related issues and have a special responsibility to discuss: the goals and strategies of the institution, questions of gender equality, the prevention of discrimination and offensive behaviour.

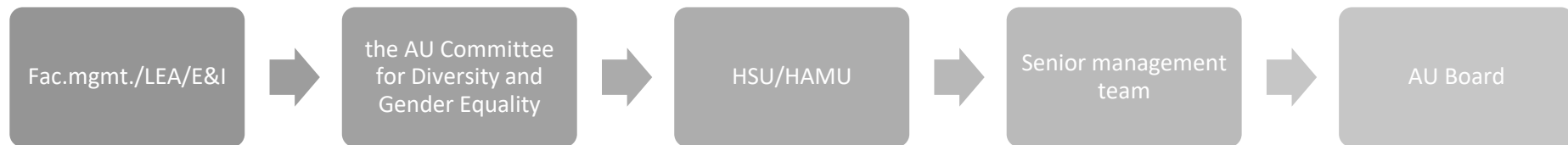
Together, the diversity and gender equality committees and the occupational health and safety and liaison committees contribute to ensure that the experiences and perspectives of employees are part of implementing the action plan.

#### Support

Administrative support is distributed, and the initiatives will be supported by different functions. In central administration, Rector's Office and AU HR provide support. At the faculties, support is provided by the management secretariats at the faculties and their HR offices.

## 4. Monitoring and follow-up

There is an annual follow up on the action plan. The objective is to ensure thorough local discussion on the progress made so far, lessons learned and steps to be taken. The follow-up process is also intended to keep management engaged and accountable. The process for the annual follow-up is as follows:



The follow-up begins in the faculty management teams, in LEA and the management team in Enterprise and Innovation.

It is organised as a discussion involving the faculty management team and the faculty's diversity and gender equality committee. FAMU/FSU will also be involved. Neither Enterprise and Innovation nor the administration have a diversity and gender equality committee. In these cases, the follow-up meeting will take place in the management team with the involvement of LAMU/LSU and AAMU/AASU respectively.

At the meeting, progress and lessons learned with regard to the action plans' four AU-wide activities and the faculty's/unit's own activity, and the next steps will be agreed on. The discussion draws on relevant data (see section 5).

The discussion and agreements should be summarised in a short document which is forwarded to relevant local agents who have a role to play going forward. The document is also forwarded to the Rector's Office to be included in the subsequent follow-up process.

After the local discussions, the follow-up is discussed by the AU Diversity and gender equality committee and HAMU/HASU before it is discussed by the senior management team. The board is briefed about the annual follow-up.

## 5. Data

AU collects a variety of data about gender, both in relation to staff and students.

Data about gender among staff is available to managers in two BI reports.

*The AU HR report on gender equality* draws on data from HR systems about staff composition and recruitment.

It contains key figures on the gender distribution for the following indicators:

- Staff composition by job category (VIP, TAP, management)
- Intake (new hires) by job category (VIP, TAP, management)
- Applicants by job category (VIP, TAP, management)
- Qualified applicants (after shortlisting) (VIP)
- Assessment committees and appointment committees

*The AU PhD report on gender equality among PhD students* draws on data from the PhD Planner.

It contains key figures on the gender distribution for the following indicators:

- Enrolled PhD students
- Intake (new hires) PhD students
- Assessment committees (dissertation)

Aarhus University performs a WPA every three years. The most recent WPA survey was performed in 2022. The survey contains a variety of questions about workplace culture and career development opportunities. In the reports, responses are categorised according to 'age', 'gender' and 'selected language (Danish/English)'.

Key figures and indicators about gender equality among staff are available on [au.dk](https://au.dk).

Data about gender equality and diversity among students are available with regard to applications, admissions, progress toward degree, dropout rates, grades, completion, time to degree and employment.

Data packages with selected indicators and key figures are used in connection with degree programme evaluations by boards of studies, which use them in connection with quality assurance processes. The data are subsequently considered by management.

## Titel: **Alternative karriereveje – UDKAST**

### Baggrund

Kønsbalancen blandt de forskere, som vælger en karriere på Health, korrelerer ikke med kønsfordelingen på fakultetets kandidat- og PhD-uddannelser. Af forskellige årsager vælger kvindelige forskertalenter en anden karrierevej.

At ikke alle følger den lige linje til en given stilling, men vælger at gå andre veje, er et kendt fænomen i mange sektorer og gør sig også gældende for universitetslektorer og -professorer. Mange holder f.eks. en pause fra deres forskerkarriere. Årsagen hertil kan være alt fra barsel til udlandsophold, sygdom og forløb på f.eks. speciallægeuddannelsen. Ifølge statistikkerne vælger flere kvinder end mænd ikke at vende tilbage, men at gå andre veje. Det vil derfor være interessant at undersøge, om vi med information og inspiration om alternativerne til de traditionelle karriereveje kan øge andelen af kvindelige ansøgere til forskerstillingerne på Health.

### Mål

Kort sigt	At afdække og formidle alternative karriereveje for forskertalenter på Health
Langt sigt	At øge andelen af kvinder, som ønsker en forskerkarriere på Health ved at øge transparensen omkring karriereveje, herunder også de alternative.

### Aktivitet

- 1) Første led i indsatsen vil være at identificere, kortlægge og beskrive de traditionelle karriereveje på Healths institutter. Fokus vil både være på eksplicit og tilgængelig information om kriterier, regler og muligheder – men også om den viden, som ofte ligger implicit i en organisation.  
Med udgangspunkt heri vil alternative karriereveje kunne afdækkes og beskrives, som inspiration til dem, der ikke umiddelbart vil eller kan gå 'den lige vej'.
- 2) Afdække hvordan forskere, der går alternative veje, understøttes bedst ift. at blive/komme tilbage til en forskerkarriere på Health, AU.
- 3) På baggrund af ovenstående ønsker Health at udvikle nye formater for karrierevejledning tilpasset de lokale rammer.

### Ansvar

Ansvarlig: Dekan Anne-Mette Hvas

Understøttelse: Fakultetsledelsen, Health Ligestillingsudvalg, Rådgiver på ligestillingsområdet

## Tidslinje

<b>F23</b>	Pilot: Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på ét af fakultetets 5 institutter
<b>E23</b>	Udfærdige kommunikationsstrategi ift. relevante målgrupper: KA-studerende/phd-studerende/postdoc/lektorer
	Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på yderligere to institutter
<b>F24</b>	Udfærdige kommunikationsmateriale (print/web/andet) jf. kommunikationsstrategien
	Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på yderligere ét institut
<b>E24</b>	Udfærdige kommunikationsmateriale (print/web/andet), jf. kommunikationsstrategien
	Identificere og kortlægge de traditionelle og de alternative karriereveje på det resterende institut
<b>F25</b>	Udfærdige endeligt kommunikationsmateriale (print/web/andet), jf. kommunikationsstrategien
	På baggrund af ovenstående foretage indledende refleksioner ift. nye understøttende formater for karrierevejledning
<b>E25</b>	Evaluering af indsatsen og plan for den videre proces

## **Punkt 5: Pause (14.25-14.40)**

Pause

## **Punkt 6: Evaluering af Sandbjerg Seminaret september 2023 (14.40-15.00)**

### **Indstilling**

- At Akademisk Råd evaluerer Sandbjerg seminaret, herunder temaet og formatet
- At Akademisk Råd tager kommende datoer for seminaret til efterretning

### **Baggrund**

Sandbjerg Seminaret for de Akademiske Råd på AU blev i år afholdt d. 22.-23. september. Temaet var i år forskningsevaluering.

Vedlagt er anbefalinger og opsummering ifm. forskningsevaluering som er lavet af de akademiske råds forpersoner på baggrund af oplæg og gruppedrøftelserne på seminaret. Der er ligeledes vedlagt slides fra seminaret.

Det er det besluttet, at Sandbjerg Seminaret fremover ligger den sidste torsdag-fredag i august. I 2023 er Sandbjerg Seminaret planlagt til den 24. og 25. august. I 2024 vil det være 29.-30- august og så fremdeles. På Health planlægger vi at lægge et Akademisk Råds møde i forlængelse af seminaret.

### **Ansvarlig/sagsbehandler**

Tine Brink Henriksen/Caroline S. Bendixen

## Implementering af **meningsfuld forskningsevaluering** på AU: Anbefalinger fra de Akademiske Råd – med udgangspunkt i fællesseminaret på Sandbjerg Gods september 2022

Efter dialog med rektor valgte forpersonerne for de Akademiske Råd på Aarhus Universitet i 2022 *Meningsfuld forskningsevaluering* som tema for det årlige fællesseminar på Sandbjerg mellem Universitetsledelsen og de fem Akademiske Råd. Rektor efterspurgte i denne sammenhæng anbefalinger fra rådene som input til den videre proces med den planlagte udvikling og implementering af forskningsevaluering på hele AU. På baggrund af drøftelserne på fællesseminaret, samt diskussioner blandt forpersonerne, foreslår vi her en række principper og opmærksomhedspunkter for den videre proces. Vi holder os bevidst til principper og forslag af generel karakter for at rumme hele AU og i erkendelse af, at den konkrete udmøntning nødvendigvis må være konfigurerbar ift. de forskellige strukturer, forskningspraksisser og forskningsfelter, der har hjemme på de respektive fakulteter. Umiddelbart efter *Anbefalinger, principper og opmærksomhedspunkter* opsummerer vi de mest centrale input fra drøftelsen på Sandbjerg fællesmødet. Disse er struktureret ud fra de skriftlige svar fra grupperne til de stillede spørgsmål ifm. gruppearbejdet på fællesseminaret.

### Anbefalinger, principper og opmærksomhedspunkter

- **Transparens.** Uanset hvordan forskningsevalueringen udmøntes, er det vigtigt at dens formål, proces (på alle stadier), kriterier og resultater er *transparente* – også for den enkelte medarbejder.
- **Lokale drøftelser og refleksion.** Evalueringspraksis bør indbefatte en tilbagevendende proces, hvor institutter/enheder også selv diskuterer, hvad der kan/skal anses for værdifuld forskning og værdifuld forskningsaktivitet (bredt set).
- **Peer forskningsevaluering.** Det er afgørende, at evaluering af forskningen foretages på baggrund af et indgående kendskab til det enkelte fagfelt og med den individuelle disciplins særkende in mente, dvs. er baseret på peer assessment.
- **Impact.** Et sammensat overblik over et givet forskningsmiljøes impact er afgørende for evaluering af forskningens virkning og effekter – såvel forskningsinterne som forskningseksterne, og såvel grundforskningsmæssige som strategiske. Hvor der betones kvantitative mål, er det vigtigt, at disse tager udgangspunkt i det konkrete forskningsfelt og de forhold og standarder, som er relevante her.
- **Anerkendelse af *academic citizenship*.** Man bør anerkende de aktiviteter, som skaber sammenhængskraft indadtil (fordrende for godt samarbejde, nødvendige for organisationen AU, at "spille hinanden gode"), samt sammenhæng med samfundet (formidling, debat, fælles aktiviteter, osv.). Her kan *Academic citizenship* bruges som begreb for aktiviteter, der ikke fremgår af bibliometriske mål eller tiltrækning af fondsmidler.
- **Stabilitet i mål.** Det er vigtigt, at der er stabilitet i evalueringens mål og kriterier. Medarbejdere og ledelse har brug for at kunne vurdere, om planlagte aktiviteter harmonerer med disse mål og kriterier, også på den lange bane. Målene bør således også kunne bruges til evaluering af udviklingen indenfor et område (re-evalueringer).
- **Ønsket forskeradfærd.** Forskningsevalueringen vil internt (bl.a.) blive opfattet som en anerkendelsestruktur og vil givetvis påvirke forskeradfærden. Derfor skal der være sammenhæng



mellem kriterier for forskningsevaluering, det ønskede arbejdsklima og den ønskede kollektive og individuelle forskeradfærd.

## Opsamling af centrale pointer fra Sandbjerg fællesseminaret 2022

Hvordan kan forskningsevaluering medvirke til at skabe ro og stabilitet i forskningsmiljøer – tid til at opbygge stærke miljøer på den lange bane?

Der var generel enighed om, at forskningsevaluering kan have både positive og negative effekter på roen og stabiliteten i forskningsmiljøerne. For at sikre en positiv effekt nævnte flere, at transparens er et nøgleord. Transparens kan medvirke til at give stabilitet, fordi medarbejderne dermed ved, hvad der forventes af dem. I sig selv vil kriterierne for en forskningsevaluering være med til at pege på, hvad der værdsættes i organisationen og i de enkelte afdelinger og institutter. Transparente og stabile kriterier giver forskerne og grupperne ro til at opbygge stærke miljøer med en vished om, hvad der tilskyndes og værdsættes på AU. En transparent proces ifm. forskningsevalueringen vil have samme effekt.

En forskningsevaluering som tydeligt anerkender meritter ud over de klassiske bibliometriske (meritter såsom *academic citizenship*, herunder samarbejde og kollegialitet) vil også have en stabiliserende effekt på forskningsmiljøerne, fordi de egenskaber, som *de facto* skal være tilstede i en velfungerende forskningsgruppe, dermed anerkendes eksplicit af organisationen.

Endelig blev det også nævnt af flere, at det er vigtigt, at man også søger for at kriterierne for forskningsevalueringen bliver tilpasset de enkelte fag/institutter/miljøer, og at de dermed ikke bliver for brede.

Hvordan kan vi via forskningsevaluering fremme diversiteten (i bred forstand: ikke bare køn, etnicitet osv. men også forskertyper, bred kompetencesammensætning mm.) i forskningsmiljøerne?

Det er potentielt problematisk, at klart formuerede evalueringskriterier kan have utilsigtede adfærdsregulerende virkninger; dvs at den enkelte forsker ændrer og tilpasser forskningsstrategi, akademisk praksis og videnskabelig produktion for at score højest muligt på "evalueringsskalaen". Denne (måske til tider utilsigtede) adfærdsregulering foregår allerede på nuværende tidspunkt, hvor AU tydeligvis meriterer forskere med store bevillinger, mens den videnskabelig produktion mestendels anses som et middel til at indbringe endnu større bevillinger. Der er heller ikke den nødvendige værdsætning af "holdspillere" eller værdsætning af god undervisning og vejledning. Endelig vil snævre evalueringskriterier medføre selektion for "mere af det samme" ved nyansættelser, samt den enkelte forskers gradvise karriereudvikling. I værste tilfælde modarbejdes ønsket om mere diversitet.

Det er derfor vigtigt at definere evalueringskriterier, der værdsætter de mange forskellige forskningsroller som leder til innovativ og fremragende forskning på AU, samt den dertilhørende forskningsbaserede undervisning. Her er det vigtigt, at diversitet defineres som værende meget bredere end køn, og at der sættes fokus på, hvordan enkelte individer bidrager forskelligt til gode forskningsgrupper.

Hvordan supplerer vi konkret 'hårde' impact-mål (H-index, bibliometri osv.) med anerkendelse af andre former for relevans og nytteværdi? - Tænk også gerne i konkrete kvalitative impact-mål

Den samlede AU-forsknings impact er meget bred og divers. Der var enighed om, at en evaluering af konkrete miljøers impact må tage udgangspunkt i det konkrete forskningsfelt og de forhold og forbindelser, som gælder og tæller her – dvs. at indikatorerne skal være feltfølsomme eller feltnormaliserede. Det må være op til forskersamfundet/eksterne peers at vurdere de konkrete miljøer og deres situation – både ift. impact i samfundet og impact i det givne, internationale forskningsfelt.

Det blev bl.a. påpeget, at (AU-interne) impact-målinger og benchmarking nødvendigvis vil stå i relation til resten af forskningsverdenen, herunder andre universiteter. Det er relevant at overveje hvorvidt, og i hvilken grad, vores kriterier på AU kan adskille sig fra andre gode universiteter. Jobmarkedet, forskningssamarbejder mm. er internationale, og vores evalueringer (og heraf påvirkede adfærd) må afspejle dette. Her kunne man fremhæve kvaliteten af scholarship som en international og gangbar "vare".

Det blev desuden fremhævet, at impact-indikatorer vil blive opfattet som den adfærd, universitetet (ikke mindst ledelsen) ønsker og interesserer sig for. Det er derfor afgørende, at kriterierne faktisk afspejler den samlede adfærd, vi rent faktisk ønsker. Her er vigtigt, at forholde sig til, hvor et givet miljø befinder sig på evalueringstidspunktet og hvordan man bedst kan støtte op om den videre udvikling. F.eks er den konkrete sammensætning af forskningsgruppen (f.eks. mange unge = færre akkumulerede citationer) en vigtig parameter at inddrage, og der kan være mange andre specifikke forhold der bør inddrages.

Hvad skal vi evaluere på, hvis vi forestiller os at forskningsevalueringen stikker en retning ud for vores adfærd som forskere?

På seminaret blev koblingen mellem forskningsevalueringer efter bestemte kriterier på den ene side og forskeres adfærd på den anden side fremhævet. Her blev også fremhævet, at forskningsevaluering også indeholder en oplagt mulighed for refleksion over egen forskningspraksis, som kan bruges konstruktivt af den enkelte forsker men som også kan være svær at indløse.

Det blev tillige fremhævet, at fastlæggelse af hvad der bliver evalueret på, fx gennem indikatorer, bør ske i et samspil mellem ledelsen og fagmiljøerne og være baseret på tæt, løbende dialog. Ved at forankre de kriterier, som anvendes i forskningsevaluering, lokalt og fagspecifikt, bliver det afgørende, hvordan institutter inddeles i grupper og hvor faglige grænser trækkes. Dette skal man være opmærksom på løbende idet fag udvikler sig, og forskningsgrupper ændrer sig over tid.

Ligeledes blev fremhævet, at kollektive og brede aktiviteter bør indgå i forskningsevalueringen og i de kriterier, som forskningsaktiviteter måles på baggrund af. Ligeledes blev bidrag til forskningsbaseret undervisning og undervisningskompetancer nævnt, især i studentergruppen, som noget der bør inddgå i

I gruppernes arbejde blev advaret mod at adoptere eksempelvis UC Irvine's model for reviews 1:1, idet dette vil prioritere og evt binde til kortsigtede projekter, mens andre modeller, eksempelvis den norske, giver mere stabilitet.

Når der fastlægges kriterier for forskningsevaluering skal, man huske, at evalueringer både har betydning og adfærdsregulering på universitets/institutniveau og på individuelt niveau. For individuelle forskere er det for eksempel vigtigt at de valgte kriterier afspejler merit, der også anerkendes på andre stærke universiteter indenfor ens forskningsfelt. Koblingen til adfærd kan evt understreges i individualiserede karriereløb for alle

Kriterierne for værdifuld forskningsaktivitet bør også reflekteres i AU's strategi, fra universitetsniveau til de enkelte institutter og/eller forskningsgrupper. I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på fortsat åben dialog, og være påpasselig med hvordan arbejdet med udvikling af kriterier og strategi foregår. Det er vigtigt at styre udenom at blive personlige eller blive brugt staregisk af enkeltindivider ('gamet').

De studerende: Hvilke aspekter af forskningen/forskningsmiljøerne kunne I godt tænke jer blev fremmet, ved at man evaluerede på dem og dermed satte dem i fokus?

De studerende ønsker at styrke forskernes kontakt med de studerende, og lægger vægt på anderkendelse af forskere, der er gode mentorer for studerende, ph.d.-studerende og nye forskere.

Forskermiljøerne bør være et lokalt forbillede for de studerende. Bl.a. findes det værdifuldt når forskernes refleksion over egen praksis formidles til de studerende såsom: Hvordan har de tænkt deres design, deres metode, kommet frem til deres ontologiske udgangspunkt, lavet samtykkeerklæringer, osv.

De studerende er opmærksomme på, at meget specifikke krav til forskerne kan give ulighed, da det ikke er alle typer af forskere, der passer ind i de samme kasser.

Desuden pointerer de studerende, at der lægges vægt på en klar og stærk evaluering af undervisningskompetence og formidling. Hvis man får noget ud af at være en god underviser bliver dette sandsynligvis også prioriteret højere.

Andre pointer om meningsfuld forskningsevaluering, der skal videregives

Det er vigtigt, at forskningsevalueringer ikke ender med at give køb på grundforskning for at fremhæve anvendt forskning, hvis impact ofte er mere synlig for samfundsmæssige aktører.

Vigtigt at overveje hvilken værdi, som forskningsevalueringer skaber.

Man skal være meget opmærksom på, at meget specifikke krav kan give ulighed, da det ikke er alle typer af forskere, der passer ind i de samme kasser.

Evaluering kan bidrage værdi når de bruges til refleksion, vidensudvikling, udvikling af forskningsfeltet og forskerne.

Vi skal være opmærksomme på at klarlægge målene og se hvordan de kan anvendes i blåstempling (af os selv) efter kvalitetsforbedring.

Man skal passe på hvordan man evaluerer, og hvilket sprog der anvendes i evaluering, da dette kan have negative afledte konsekvenser.

Det er vigtigt at være opmærksom på kønsbias.

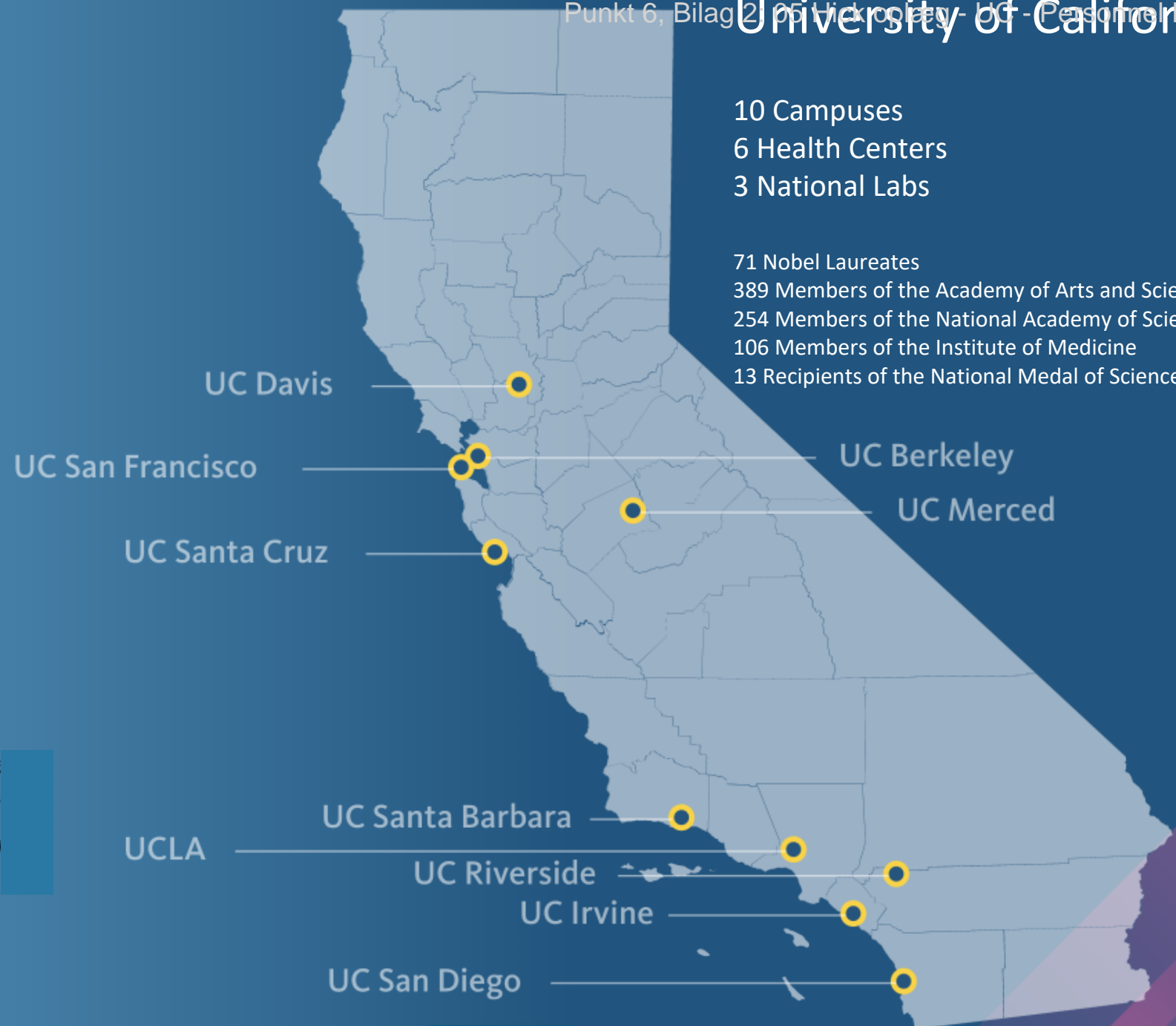
THE PROCESS FOR  
EVALUATION OF  
SENATE FACULTY  
UNIVERSITY OF CALIFORNIA



# University of California

10 Campuses  
6 Health Centers  
3 National Labs

71 Nobel Laureates  
389 Members of the Academy of Arts and Sciences  
254 Members of the National Academy of Sciences  
106 Members of the Institute of Medicine  
13 Recipients of the National Medal of Science



UC Davis

UC San Francisco

UC Santa Cruz

UC Santa Barbara

UCLA

UC Riverside

UC Irvine

UC San Diego

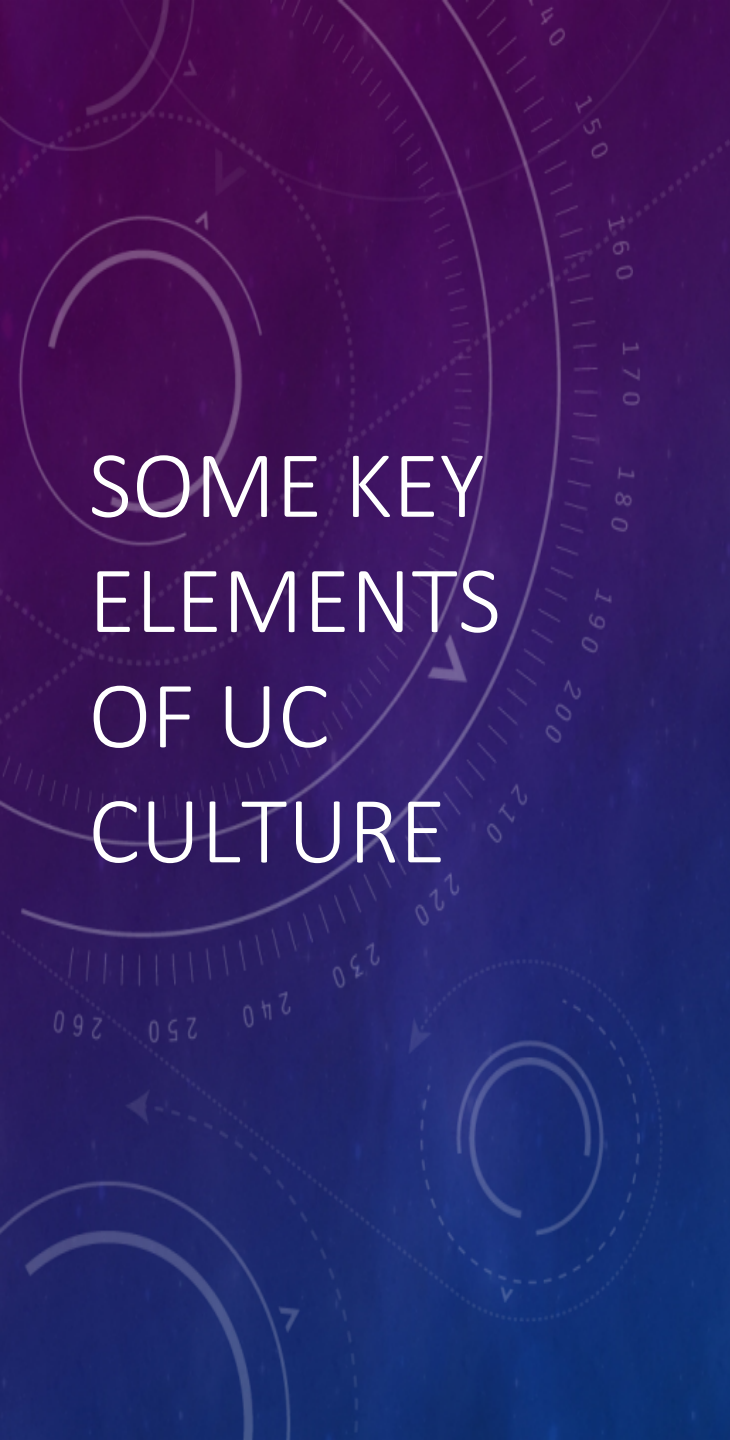
UC Berkeley

UC Merced

# Shared Governance

Shared governance is one of the distinctive features of the University of California.

**the concept that faculty should share in the responsibility for guiding the operation and management of the university**



SOME KEY  
ELEMENTS  
OF UC  
CULTURE

---

High expectations within a system of peer review

---

Emphasis on collaboration, not on competition

---

Scholarly excellence is required, but is also not sufficient

---

Faculty are expected to serve the University, their profession and the public

---

Very good teaching and mentorship are valued and rewarded



THE UC  
PERSONNEL  
PROCESS

---

is transparent

---

is fair

---

keeps peers in touch with  
achievements of their colleagues

---

... and requires work at all levels



# THE UC RANK & STEP SERIES

## Three faculty ranks (Assistant, Associate, Full)

- Promotion to the next *rank* requires both internal & external review
- Steps within each rank
- Advancement generally requires only internal review (merit actions)

## Two additional “barrier” steps at the senior Professor rank

- Advancement requires internal & external review

# ACADEMIC LADDER

## Systematic and Regular Reviews

Number = step  
Years = time in step



Career review: between ranks and initial appointment  
Merit review: between steps

# Review Process Timing

- Each Fall AP distributes list of faculty up for merit or promotion review
  - ▣ Assistant Prof steps I-VI and Associate Prof I-III
    - Reviewed every two years
  - ▣ Associate Prof IV- Prof IV
    - Reviewed every 3 years
  - ▣ Prof V – IX, and Distinguished Prof
    - Reviewed every 3, 4 or 5 year

## CRITERIA FOR ADVANCEMENT

### **Excellence in creative scholarly activity is expected**

- Expectations of the unit
- Peer review is critical
- Establishing intellectual/creative leadership is key

### **Good to very good teaching is expected**

- Excellent teaching is recognized and rewarded

### **Professional Competence and Activity is expected**

- Level of activity and reputation in the field

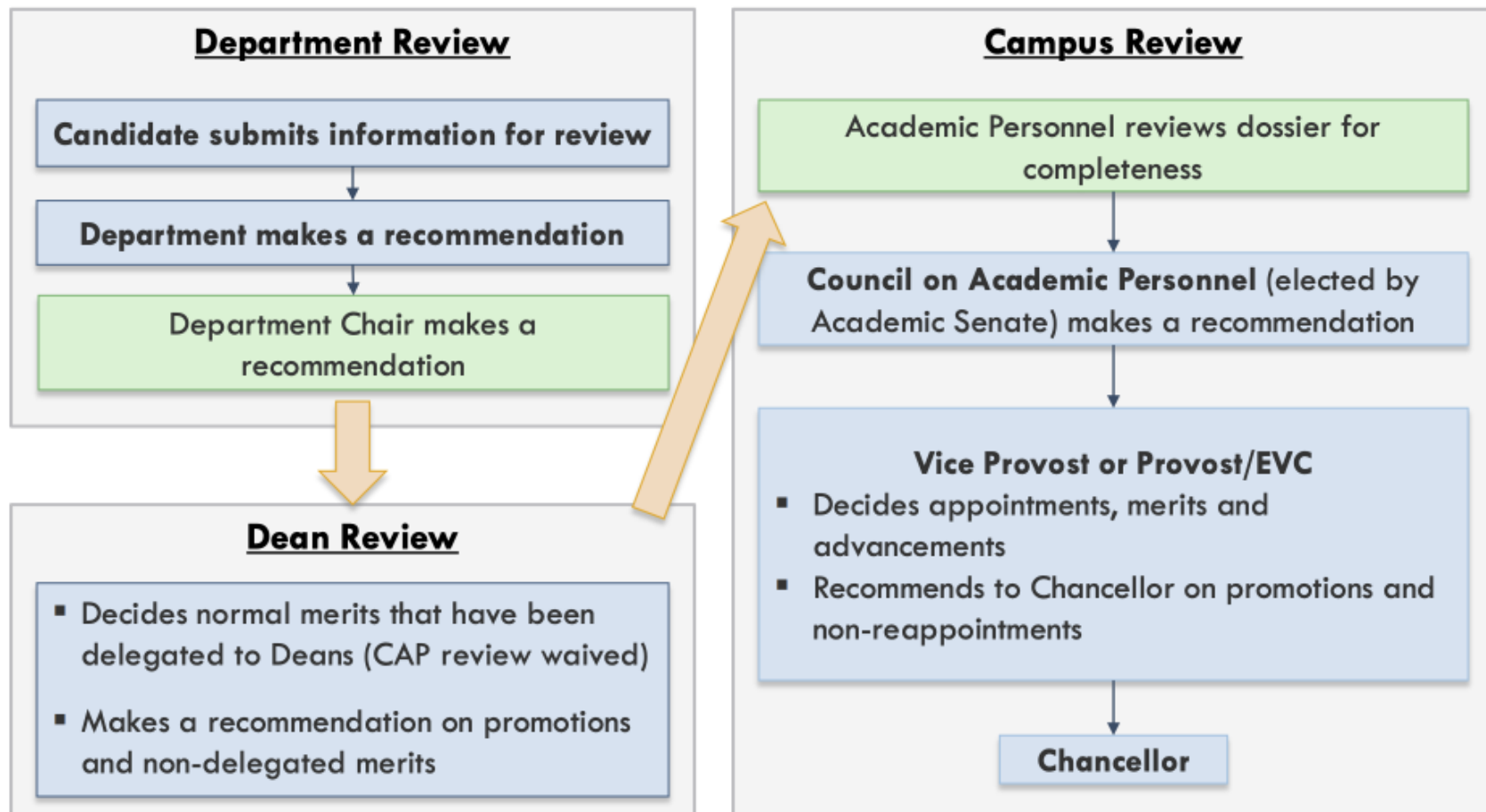
### **Service is expected**

- Modest, local service pre-tenure
- Expectations build at higher ranks

**Weighting of  
Criteria:**

**Department-  
defined by the  
faculty**

# Academic Personnel Review Flowchart



# Role of the Department

- Review file and provide recommendation
  - Generally includes assessment of file by a small committee
  - Assessment is discussed by voting members of the department
  - Department letter includes discussion of strengths and weaknesses of case and recommendation
  - Faculty vote (anonymous) on recommendation and vote included in the dossier

# Role of the Chair

- Organization/oversight of Departmental review
  - Assigns department review committee
  - Moderates faculty meeting to discuss recommendation and oversees anonymous faculty vote
  - Votes with dept. OR writes a separate letter
  - Communicates dept. recommendation to candidate
  - Forwards file Dean's office

# Role of the Dean



- Evaluation of File in context of school
  - Can add their own letter of evaluation to the file
  - Appraise on the basis of their knowledge Department and broader context of School



## Role of Council on Academic Personnel (CAP)

- Evaluation of file in context of university
  - 13 faculty representing all academic schools/units
  - Reviews faculty file, dept recommendation, Dean recommendation in broader university context
  - Provides recommendation to Vice Provost/Provost/Chancellor



# Imagining research assessment reforms

Alex Rushforth, CWTS, Leiden University  
Aarhus University  
22 September 2022



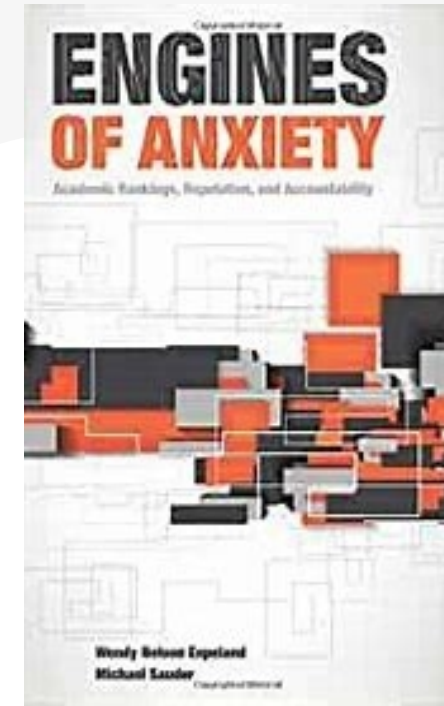
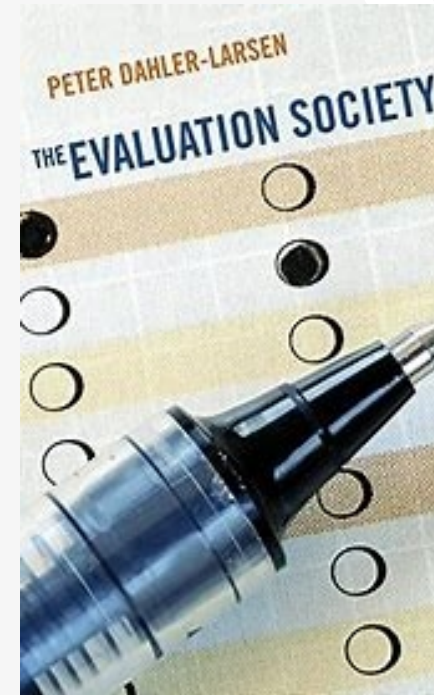
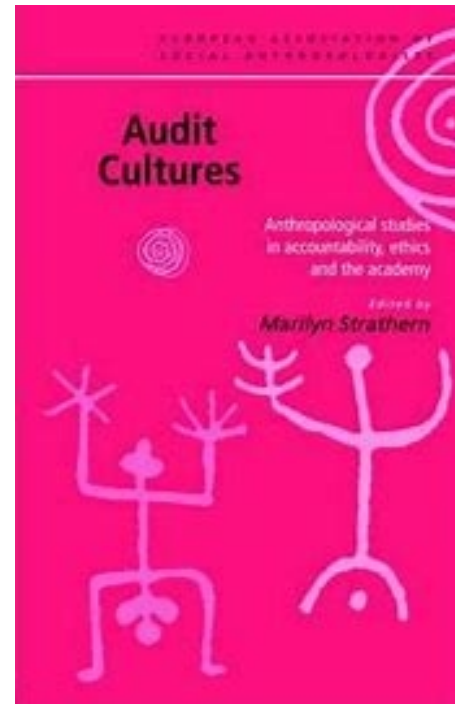
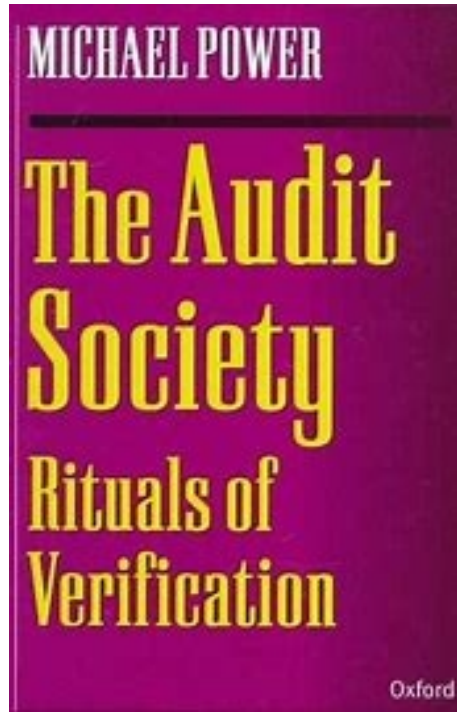
Universiteit  
Leiden

# Overview of talk

- Recent history of research assessment reform movements
- Some reflections on realizing assessment reforms in universities

# i. Research Assessment Reform Movements

# Rise of auditing and measurement



# Science 'gone wrong'



Peer review and scientific publishing

## Nobel winner declares boycott of top science journals

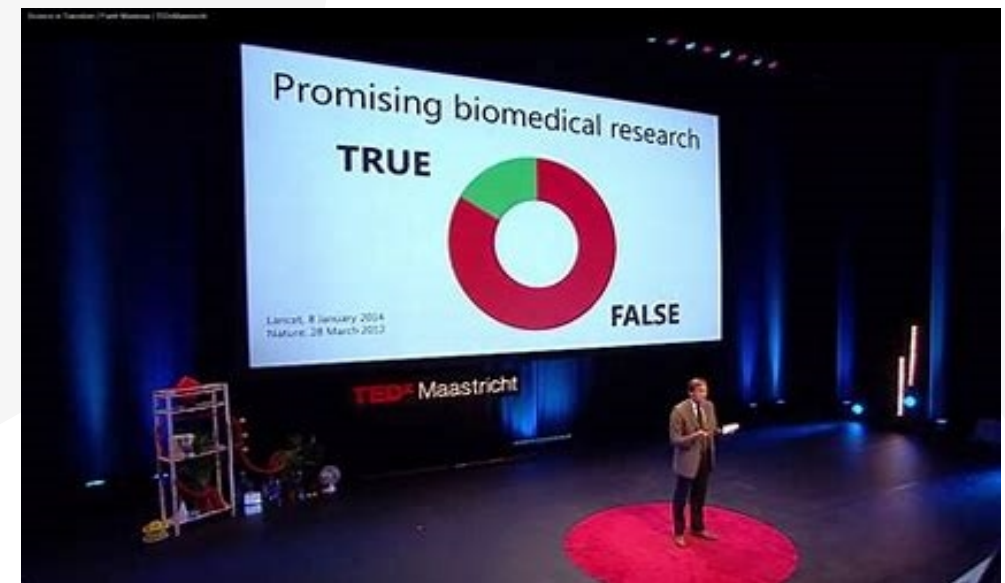
Randy Schekman says his lab will no longer send papers to Nature, Cell and Science as they distort scientific process



## Rescuing US biomedical research from its systemic flaws

Bruce Alberts<sup>a</sup>, Marc W. Kirschner<sup>b</sup>, Shirley Tilghman<sup>c,1</sup>, and Harold Varmus<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Department of Biophysics and Biochemistry, University of California, San Francisco, CA 94158; <sup>b</sup>Department of Systems Biology, Harvard Medical School, Boston, MA 02115; <sup>c</sup>Department of Molecular Biology, Princeton University, Princeton, NJ 08540; and <sup>d</sup>National Cancer Institute, Bethesda, MD 20892



# 2010s



## The Leiden Manifesto for research metrics

Use these ten principles to guide research evaluation, urge Diana Hicks,  
Paul Wouters and colleagues.



A Pathway towards  
Multidimensional Academic  
Careers

A LERU Framework  
for the Assessment of Researchers



**RESEARCH CULTURE**  
Empowering researchers with  
a thriving research system  
integrated in society

**RECOGNITION & REWARDS**  
ROOM FOR EVERYONE'S TALENT

**MAKING  
FAIRer  
ASSESSMENTS  
POSSIBLE**

**Evaluation of Research  
Careers fully acknowledging  
Open Science Practices**

Rewards, incentives and/or recognition for researchers  
practicing Open Science

**UNESCO Recommendation  
on Open Science**

**Towards a reform of the  
research assessment system**

Scoping Report

**NOR-CAM - A toolbox  
for recognition and rewards  
in academic careers**

**UIR** Universities  
Norway

**FOLEC** Foro Latinoamericano sobre  
Evaluación Científica

CLACSO



## ii. Implementing change



Alex Rushforth  
Researcher



### What lies ahead for research assessment reforms in Europe?

July 14, 2022 • Science & Society • 5 min read

Alex Rushforth reflects on a recent announcement by the Council of the European Union to push ahead with an agreement on research assessment reforms across its member states.



# RRA-Tracker



An Interactive Online Dashboard



**Tracking policies:** Collecting academic institutional standards for hiring, promotion, and tenure



**Capturing new and innovative policies:** Enabling the ability to share new assessment policies and practices



**Visualizing content:** Displaying data to see or identify patterns or trends in assessment reform



**THANK YOU FOR YOUR ATTENTION!**

# Department of Molecular Biology and Genetics

## External evaluation 2019

### WHY?

Provide input to a bottom-up strategy process at ST  
and a tool for the Department

Not a process to assess individual researchers

## Inspiration to the evaluation process

# Standard Evaluation Protocol 2015 – 2021

## Protocol for Research Assessments in the Netherlands

Amended version, 2016



# Department of Molecular Biology and Genetics

## External evaluation 2019

External panel – 4-6 members depending on the size of the Department

General description of the Faculty

Self evaluation report based on a common template

Site visit by the panel

Evaluation report based on a common template

Departmental action plan

Dialog with the Dean's office

External panel – 4-6 members depending on the size of the Department

Panel members suggested by the Department and approved by the Dean's Office.

At MBG the Management Team selected the evaluation panel members

Very important part of the evaluation – agreement on the panel members is important to ensure a fair process and valid conclusions

# General description of the Faculty

Strategic research assessment at Science and Technology, Aarhus University



## BACKGROUND INFORMATION FOR PANEL MEMBERS

This document contains background information and is a supplement to the self evaluation report from the department.

## CONTENTS

Aarhus University in brief	2
Important background information	
Recruitment and Career development at the Faculty	7
Funding sources for research in Denmark	8
The Higher Education System in Denmark	9
Research based Policy Advice	10



# Self evaluation report based on a common template

## CONTENTS

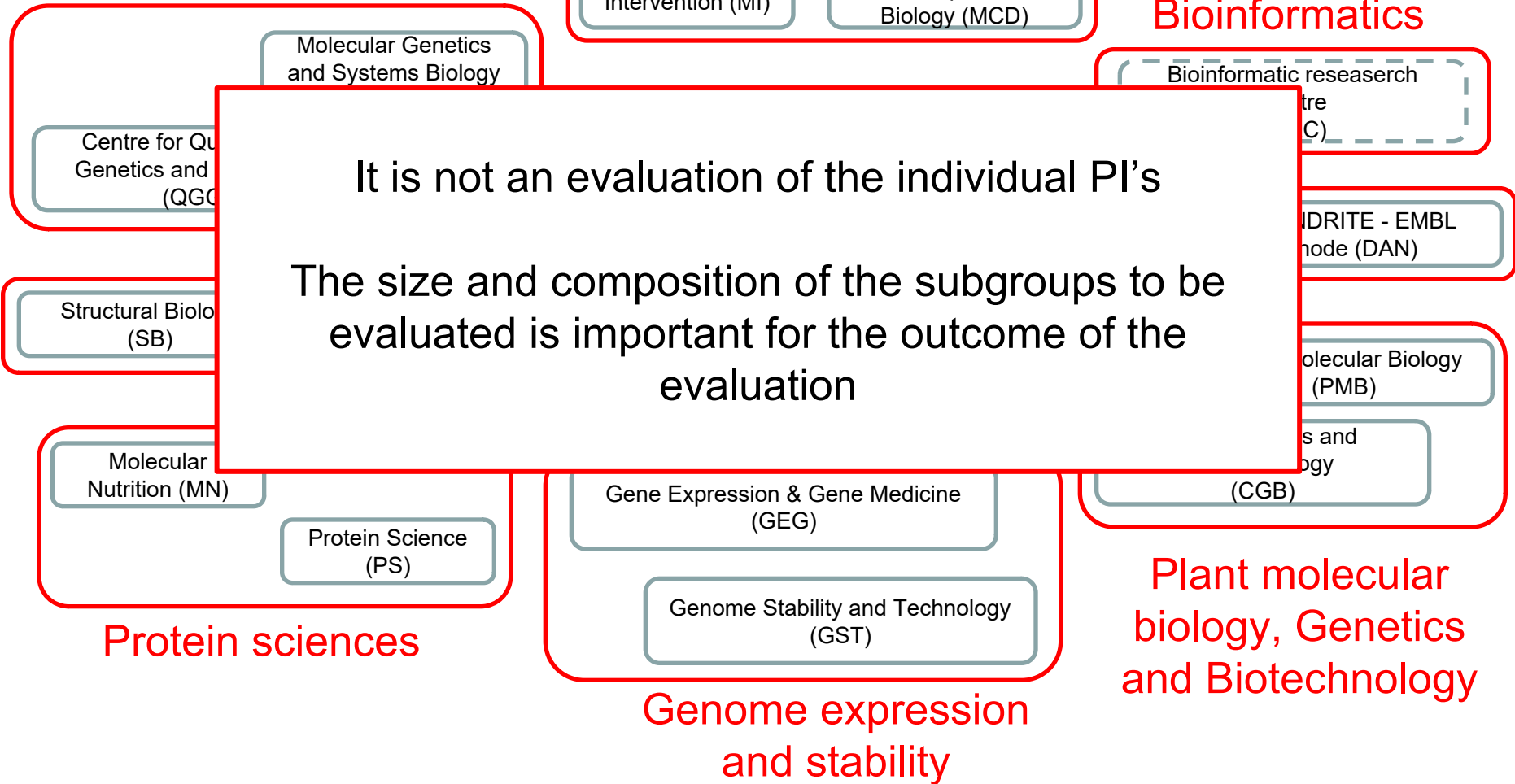
Remarks and terms of reference .....	4
List of abbreviations.....	5
I. The department's current status .....	6
I.A. Research environment.....	7
I.A.1. Overview.....	7
I.A.2. Research areas (ToR 1 and 2).....	13
I.A.3. Interdisciplinary collaboration (ToR 1, 2).....	21
I.B. Research-based education, public sector consultancy and industry collaboration.....	21
I.B.1. Education (ToR 4a).....	21
I.B.2. Public sector consultancy (ToR 4b).....	23
I.B.3. Industrial collaboration (ToR 4c) .....	24
II. Vision: the department in 2025 (ToR 5 and 6) .....	25
II.A. What to aim for - definition of goals .....	25
II.A.1. Science Disciplines .....	25
II.A.2. Applications.....	30
III. References.....	34
Appendix 1: Quantitative data.....	42
Appendix 2: CVs and key publications of scientific staff .....	51

# Research themes for the evaluation

## Quantative Genetics and Genomics

## Molecular Medicine

## Bioinformatics



The research areas used in this evaluation are marked with red circles

# Self evaluation report based on a common template

## CONTENTS

Remarks and terms of reference .....	4
List of abbreviations.....	5
I. The department's current status .....	6
I.A. Research environment.....	7
I.A.1. Overview.....	7
I.A.2. Research areas (ToR 1 and 2).....	13
I.A.3. Interdisciplinary collaboration (ToR 1, 2).....	21
I.B. Research-based education, public sector consultancy and industry collaboration.....	21
I.B.1. Education (ToR 4a).....	21
I.B.2. Public sector consultancy (ToR 4b).....	23
I.B.3. Industrial collaboration (ToR 4c) .....	24
II. Vision: the department in 2025 (ToR 5 and 6) .....	25
II.A. What to aim for - definition of goals .....	25
II.A.1. Science Disciplines .....	25
II.A.2. Applications.....	30
III. References.....	34
Appendix 1: Quantitative data.....	42
Appendix 2: CVs and key publications of scientific staff .....	51

## Self evaluation report based on a common template

Most important part of the evaluation, especially the agreement on a common vision

A delicate balance between involvement of the PI's and not overloading the PI's



## Evaluation report based on a common template

- Overall evaluation

Should the full report be made available to all staff or restricted to eg the Management Team.

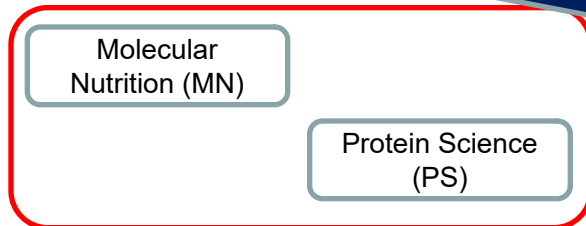
The former will restrict critical comments.

- Mutual interaction between research and
  - Teaching
  - Public sector consultancy (if relevant)
  - Industry collaboration
- Current ideas for development
- Assessment

PIs already constitute a **world-leading centre of RNA research** and are some of the first to come to mind if one thinks about RNA biology in Europe. ...**all Danish male and mostly started off at the very same department**

..never been formalized as **an RNA centre**, although this **would help to maximize international visibility and outreach**

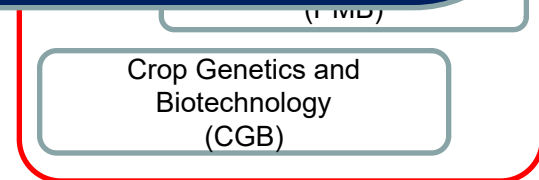
**younger PIs** to take more responsibility, being put in charge of, for example, producing a brochure for invited speakers, **organising a RNA related seminar series or summer school**, and developing a proposal for the RNA sequencing-centric part of a joint next generation sequencing core facility.



Protein sciences



Genome expression and stability



Plant molecular biology, Genetics and Biotechnology

The research areas used in this evaluation are marked with red circles

## Quantative Genetics and Genomics

Molecular Genetics and Systems Biology (MGS)

Centre for Quantitative Genetics and Genomics (QGG)

Structural Biology (SB)

## Structural Biol

Molecular Nutrition (MN)

Protein Science (PS)

## Protein sciences

The research areas us

...but an **overall scientific goal and future vision did not emerge.**

The **importance of using proteomics** in studies of cellular processes is likely **to increase dramatically** in the near future and is recommended that the department prepare for this by encouraging the use of such techniques and **potentially recruit a cell biologist with proteomics expertise**

**Making the proteomic platform more accesable**



Detailed comments and advises is easy to act on and the assessment can be used for branding purposes

**Acc** **is**  
**rated to be**

☒ World leading/excellent: the department has been shown to be one of the few most influential research groups in the world in its particular field.

Comment: Compared to similar departments of other universities, **MBG is among the best. Particularly strong fields are Structural Biology, RNA biology, Plant Microbe Interactions and Bioinformatics**, whereas the output of some of the other sections is more mixed (in parts owing to the limited financial capabilities of the department).

## Departmental action plan

A follow-up on the advices given is very important.  
The outcome could be that we do not follow the  
advices, we will implement later or we take action  
immediately

# How did the evaluation made a difference to the development of the Department?

Awareness of the direction of the Department

New organisation of the Department

Support to an ongoing discussion on how we promote and brand molecular medicine research.

Focus on core facilities and the use of in-house competences to run the facilities

Even more focus on qualitative research output rather than quantitative output

Did the external panel identify any issues that we were not aware of?

Not really,

but the involvement of external partners put a strong focus on the process and validity of the conclusions - the recommendations were easy to act on.

## **Punkt 7: Udpegning af nye medlemmer til Disputatsnævnet (15.00-15.05)**

### **Det indstilles at**

- Akademisk Råd udpeger 3 nye medlemmer (professorer) til Disputatsnævnet for perioden 1. februar 2023 – 31. januar 2025.

### **Sagsfremstilling**

Disputatsnævnet på Health består af:

- Forperson (sv.t. Akademisk Råds forperson (født medlem i 4 år))
- Den ansvarlige prodekan ved Health
- 3 professorer (menige medlemmer)

Ifølge retningslinjerne for Disputatsnævnets arbejde skal Akademisk Råd udpege 3 professorer som medlemmer af Disputatsnævnet. Der er mulighed for genudpegning én gang. Funktionsperioden for nedenstående 3 udpegede professorer udløber d. 31. januar 2023 og pladserne skal derfor nybesættes/genbesættes for en periode af 2 år.

- Prof. Nanna Brix Finnerup, Institut for Klinisk Medicin
- Prof. Peter Svensson, Institut for Odontologi og Oral Sundhed
- Prof. Ebbe Bødtkjær, Institut for Biomedicin

For fremadrettet at sikre ekspertise og kontinuitet i Disputatsnævnets arbejde vedtog Akademisk Råd i oktober 2021 - på indstilling fra forperson for Disputatsnævnet, Tine Brink Henriksen - at funktionsperioden for de nuværende 3 udpegede professorer blev forlænget med 1 år. Det er således en mulighed at genudpege ovenstående 3 udpegede professorer én gang.

Det bemærkes desuden, at alle repræsentanter i Akademisk Råd i efteråret 2023 skal på valg til funktionsperioden fra 1. februar 2024. Herunder nybesættes formandsposten til Disputatsnævnet.

### **Ansvarlig/sagsbehandler**

Tine Brink Henriksen/Louise Nygaard Kristensen

### **Bilag**

*Retningslinjer for Disputatsnævnets arbejde*

**Modtager(e):** Akademisk Råd

## Retningslinjer for Disputatsnævnets arbejde

### Disputatsnævnets medlemmer

#### Akademisk Råds formand (født medlem 4 år)

3 professorer udpeget af Akademisk Råd (2 år med mulighed for genudpegning 1 gang)

1 prodekan

### Disputatsnævnets opgaver

1. Beslutter om det indleverede materiale skal/kan tages til bedømmelse (Bekendtgørelsen §4 stk. 2).
2. Indstiller medlemmer til og nedsætter bedømmelsesudvalg.
3. Foretager kontrol af, at bedømmelsesudvalgets indstilling overholder bekendtgørelsens krav til det videnskabelige niveau og indhold

Ad. 1.

Disputatsnævnet beslutter om det indleverede materiale kan tages til bedømmelse evt. efter konsultation med et relevant fagligt miljø på baggrund af en vurdering af:

- Doktorandens videnskabelige modenhed, herunder om doktoranden særskilt har gjort rede for, hvordan og i hvilket omfang hun/han med specifikt anførte forskningsresultater ”i sig selv har bragt videnskaben et væsentligt skridt videre” også i forhold til tidligere resultater/arbejder, der er indgået i og blevet bedømt i forbindelse med tidligere akademiske afhandlinger.
- Disputatsens form og indhold herunder dens fysiske omfang (antal artikler/sider), den faglige vægt af de tidsskrifter, og hvor inkluderede artikler er publiceret.



- Om der ved institutionen er fagkyndighed på professorniveau inden for afhandlingsens emneområde.

#### Ad 2

Disputatsnævnet nedsætter bedømmelsesudvalg, herunder identificeres 3 medlemmer på baggrund af følgende vejledende retningslinjer:

- Til formand for bedømmelsesudvalget udpeges en forsker på professorniveau, som er tildelt doktorgraden, og som er ansat ved fakultetet.
- De to øvrige medlemmer skal også have professorniveau. De skal tillige være eksterne, og mindst ét ansat ved et anerkendt udenlandsk universitet eller en udenlandsk forskningsinstitution.
- Det skal tilstræbes at begge køn er repræsenteret i bedømmelsesudvalget.
- Udenlandske medlemmer er omfattet af de samme habilitetsregler som indenlandske.

#### Ad 3.

Når bedømmelsesudvalgets videnskabelige bedømmelse og indstilling foreligger har Prodekan/Disputatsnævn en frist på 5 dage til at komme med bemærkninger.

## **Punkt 8: Nyt fra dekanen (15.05-15.20)**

### **Det indstilles**

- At akademisk råd tager dekanens orientering til efterretning

### **Baggrund**

## **Punkt 9: Juraområdet (15.20-15.40)**

### **Det Indstilles**

At dekan Anne-Mette Hvas orienterer om juraområdet og samarbejdet med TTO og Region Midtjylland

## **Punkt 10: Nyt fra forpersonen (15.40-15.50)**

### **Det indstilles**

At rådet tager forpersonens orientering til efterretning

### **Baggrund**

Orientering ved forpersonen for akademisk råd.

#### **- Datoer for akademisk råd 2023:**

02.02.23, 22.6.23, 25.09.23 og 07.12.23

#### **- Bedømmelsesudvalg og Ph.d.-bedømmelser, nyt rul starter 1.1.23:**

Fra 1.januar 2023 til 31. marts 2023

Professor Nanna Finnerup (IKM)

Lektor Niels Trolle Andersen (IFS)

Lektor Golnoush Bahram Møller (IOOS)

Fra 1.april 2023 til 31. august 2023:

Lektor Rikke Nielsen (IBM)

Lektor Steffen Sinning (IRM)

Professor Bente Nyvad (IOOS)

Fra 1. september 2023 til 31. december 2023:

Professor Søren Dinesen Østergaard (IKM)

Professor Ebbe Bødtkjær (IBM)

Lektor Christian Kanstrup Holm (IBM)

#### **Health Studenterforskningspris 2023:**

Der kom i alt 18 indstillinger til Health Studenterforskningspris 2023: 2 fra Biomedicin, 5 fra Folkesundhed, 13 fra Klinisk Medicin/Retsmedicin og 1 fra Odontologi & Oral Sundhed.



Et enigt bedømmelsesudvalg bestående af Søren Dinesen Østergaard, Omeed Neghabat og Christian Holm har valgt følgende fire prismodtagere:

- Adam Flensborg Safikhany – indstillet af Per Kallestrup (Folkesundhed)
- Elisabeth Krogsgaard Petersen – indstillet af Maiken Stilling (Klinisk Medicin)
- Camilla Westergaard Rasmussen – indstillet af Christoffer Laustsen (Klinisk Medicin)
- Muhammed Alparslan Gøkhany – indstillet af Lene Baad-Hansen (Odontologi & Oral Sundhed)

Priserne håber vi at få lov til at overrække i umiddelbar forlængelse af Akademisk Råds møde den 2. februar. Dette er til drøftelse og beslutning på Akademisk Råds møde 22. december, hvorefter vi kan sende svar til indstillerne.

Bedømmeskriterier mv. kan ses her:

<https://health.medarbejdere.au.dk/uddannelsesomraadet/undervisning-og-eksamen/underviser-og-studenterpriser/health-studenterforskningspris/>

## **Punkt 11: Eventuelt (15.50-16.00)**

Eventuelt

## Referat

### **Punkt 2: Uddannelse på Health v. Lise Wogensen Bach (13.05-13.35)**

Prodekan for uddannelse Lise Wogensen Bach præsenterede uddannelsesområdet på Health. Slides fra oplæget er vedlagt som bilag.

### **Punkt 3: Studenterpunkt: Mini-undersøgelse af studerendes forlængelse af bacheloren (13.35-13.45)**

Studenterrepræsentatn Julie Demant Hessellund fra præsenterede sin undersøgelse for rådet.

### **Punkt 4: Høring: Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion (13.45-14.25)**

Anne-Mette Hvas præsenterede kort AU Handleplan for Diversitet, Ligestilling og Inklusion 2023-25 og den aktuelle høringsproces. Akademisk Råd drøftede herefter handleplanen med følgende bemærkninger:

#### **Til høringssvaret fra Akademisk Råd:**

Overordnet betragtet efterspørges mere konkrete handlingsanvisninger. Rådet er opmærksom på, at det er vigtigt med en god balance mel. konkretisering og fakulternes handlingsrum. Der blev til trods for dette efterspurgt en højere anvisningsgrad ift. at definere *ansvar* og *målsætninger*.

Rådet påpegede desuden det ensidige fokus på VIP. Administrativt personale og studerende bør også tænkes ind i handleplanen.

Ift. handlingen "Systematiske karrieresamtaler" er det vigtigt at få præciseret "nærmeste leder". Som afdelingsleder vil det f.eks. være svært at give samtalerne den ønskede værdi, idet de ikke har nogen reel "magt"/indflydelse ift. ansættelser. I praksis vil opgaven derfor ende ved institutlederen.

Rådet påpegede herudover vigtigheden i samarbejde med andre fora, råd og udvalg. De mange aktiviteter på fakultetet bør supplere og understøtte hinanden, hvilket kræver koordination.

Rådet drøftede desuden vanskelighederne ift. talentspotting, som også er på dagsordenen i mange andre henseender. Hvordan taler det ind i nærværende handleplan? Kan der gøres noget for at styrke dette aspekt? At arbejde mere målrettet med definitionen af, hvad vi forstår ved "talent" vil også være et arbejde med diversitet.

#### **Til det videre arbejde i fakultetsledelsen og på Health**

Rådet drøftede den praktiske udmøntning på Health og satte i denne sammenhæng hurtigt fokus på institutterne, som det led i organisationen, hvor de mange indsatser vil give mest mening.

Det blev bemærket, at mange af de andre fakulteter netop har ligestillingsudvalg på institutniveau for at sikre den fagnære implementering. Hermed ville indsatserne også blive mere konkrete, fokus blive skarpere og institutledelsen ville helt automatisk blive involveret.

Det blev i denne sammenhæng foreslået at etablere udvalg til udmøntning af handleplanen; institutvise "implementeringsudvalg", som er helt tæt på de pågældende fagmiljøer.

Det blev påpeget, at institutterne - uanset om der oprettes udvalg eller ej - bør have en egentlig strategi for diversitet, ligestilling og inklusion. Ligesom de har en forskningsstrategi og en strategi for karrierevejledning. Det vil sikre et ledelsesmæssigt fokus og en bedre transparens ift. medarbejderne.

Til eksempel blev tidligere "trivselsudvalg" på phd-området nævnt. Her blev afholdt møder hver 3.- 4. måned. Formålet var netop at få APV-indsatserne det sidste skridt ud i organisationen.

Arbejdsmiljøorganisationen blev nævnt som et muligt organisatorisk ophæng for implementering. Her er medlemmerne netop tæt på miljøerne med bred repræsentation.

En sidste bemærkning fra Rådet:

Det er vigtigt, at indsatser som disse evalueres bredt. Det vil sige ikke udelukkende af ledelsen, men af de medarbejdere, som indsatserne er målrettet.

## **Punkt 6: Evaluering af Sandbjerg Seminaret september 2023 (14.40-15.00)**

Overordnet var der tilfredshed med seminarets tema og den grundige planlægning der skinnede igennem.

Dervar ligeledes opbakning til at fortsætte med placeringen af Akademisk råds møde i forlængelse af seminaret.

Det blev bemærket, at det er vigtigt at folk præsenterer sig, når der er talerunde. Der var også ønske om, at der var mere tid til spørgsmål i forbindelse med rektors oplæg.

De studerende var i en gruppe for sig i gruppearbejdet, det vil være mere hensigtsmæssigt at de var med i de blandede grupper.

Dekan Anne-Mette Hvas fortalte, at temaet om forskningsevaluering på Sandbjerg er et kickstart fra universitetsledelsens side, og at Health i de kommende år vil arbejde med forskningsevaluering. Prodekan for forskning Hans Erik Bøtke er ved at lave en proces for evaluering af forskningsmiljøerne; både selvevaluering og en ekstern proces. Planen er, at selve evalueringen finder sted ultimo 2023 og i 2024.

## **Punkt 7: Udpegning af nye medlemmer til Disputatsnævnet (15.00-15.05)**

De tre udpegede professorer ønskede alle at genudpeges. Akademiske Råd valgte at genudpege de tre professorer med applaus.

## **Punkt 8: Nyt fra dekanen (15.05-15.20)**

Dekan Anne-Mette Hvas orienterede:

Økonomi: Universitetet er udfordret på grund af inflation, krig, energipriser, post covid. En del af disse udfordringer trækker ind i 2023. BSS og Aarts har færre studerende end forventet og vores STÅ indtæger er gået ned. På Health har vi det ikke sværest, men vi skal være solidariske. Det betyder at vi i skal levere 4,5 mio. i overskud.

I forhold til elsparretiltag har vi på Health været langt fremme - vi har lavet mange initiativer og vores tekniske chef Conor Leerhøj har lavet et stort arbejde.

I regeringsgrundlaget fremgår det, at de vil lave 1 årige kandidater på en stor del af uddannelserne. Det kan røre ved hele vores grundlag på universiteterne. På Health er vi ikke de mest udsatte, men vi har flere uddannelser der grænser op mod de humanistiske og samfundsvidenskabelige. De kan blive berørt.

Vi har måtte lukke og overdrage den sygeplejefaglige kandidat i Emdrup til RUC og de to tandfaglige erhvervsuddannelser på IOOS er også blevet nedlagt.

## **Punkt 9: Juraområdet (15.20-15.40)**

Dekan Anne-Mette Hvas orienterede om databehandleraftaler og samarbejdsaftaler. På tværs af regioner og universiteter har der været nedsat et nationalt udvalg bestående af ledelsesrepræsentanter og jurister fra alle enheder, universiteter, regioner og hospitaler. De har lavet en overordnet vejledning til hvordan lovgivningen skal fortolkes.

Der arbejdes ligeledes på at få enighed mellem Region Midtjylland og TTO. Der er møder mellem Anne-Mette Hvas og koncerndirektør Jørgen Schøler Kristensen fra RM om dette.

Der er stadig et ophobningsproblem, der skal håndteres. Der er nedsat en gruppe, hvor forskere vil sparre med juristerne, så begge parter forstår hinandenes sprog.

## **Punkt 10: Nyt fra forpersonen (15.40-15.50)**

Tine Brink Henriksen orienterede.

Studenterforskningsprisen uddeles på det kommende møde i Akademisk Råd.  
Bedømmelsesudvalget består af medlemmer fra rådet.

Forpersonen orienterede om, at der i 2023 er valg til de akademiske råd. Forpersonerne for de akademiske råd har drøftet, hvor dan der laves en mere strømlignet proces for hvem der kan vælges og hvordan. Der bliver set på arbejdsgange. Der skal være mere gennemsigtighed i processerne.

Der er blevet indkaldt forslag til forslag til faglige medlemmer og suppleanter til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU). Der bliver udsendt en mail ang. dette umiddelbart efter mødet. Da der er krt frist, skal forslag indmeldes pr. mail. Pt er Anne-Mette Hvas medlem. Hun ønsker ikke genudpejning.

### **Punkt 11: Eventuelt (15.50-16.00)**

Flere af rådsmedlemmerne bragte rekrutteringsproblematik på banen:

HR ansættelsesprocedure taget lang tid, og det går ud over ansættelserne særligt ved post doc ansættelser. Anne-Mette Hvas tager problematikken op med HR.