

## Akademisk Råd (Møde i Akademisk Råd)

08-06-2022 14:00 - 17:00

Neonatal-konferencerum, H204 Indgang H5, Palle Juul-Jensens  
Boulevard 99 8200 Aarhus N.

## Indhold

Punkt 1: Mødeinformation (14.00).....	1
Punkt 2: Besøg af institutleder fra Institut for Klinisk Medicin Jørgen Frøkiær (14.00-14.30).....	1
Punkt 3: Økonomi på Health (14.30-14.45).....	2
Punkt 4: Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health (14.45-15.10).....	3
Punkt 5: Arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25 (15.10-15.30).....	4
Punkt 6: Pause (15.30-15.40).....	6
Punkt 7: Akademisk Råds rolle ved tildeling af grader - deltagelse af Helene Nørrelund Ph.d.-skoleleder (15.40-15.55).....	6
Punkt 8: Til orientering: Forfremmelsesprogram (15.55-16.10).....	7
Punkt 9: Nyt fra forpersonen for Akademisk Råd (16.10-16.25).....	9
Punkt 10: Eventuelt (16.25-16.30).....	10
Punkt 11: Rundvisning i Forum(16.30-17.00).....	10
Referat.....	11

## **Punkt 1: Mødeinformation (14.00)**

**Mødedeltagere:** Tine Brink Henriksen, Anne-Mette Hvas, Christian Kanstrup Holm, Niels Trolle Andersen, Rikke Nielsen, Bente Nyvad, Ebbe Bødtkjer, Inger Merete S. Paulsen, Tina Bach Aaen, Susie Mogensen, Søren Dinesen Østergaard, Julie Demant Hessellund, Marie Karoline Helbo Bovbjerg, Bjarke Bruun Lauritzen, Anne Sofie Borg Hammer samt Caroline Søndergaard Bendixen

**Afbud:** Steffen Sinning, Golnoush Bahrami Møller, Nanna Susanne Brix Finnerup, Malene Kjær, Omeed Neghabat

**Gæster på mødet:** Institutleder Jørgen Frøkiær deltager under punkt 2, Ph.d.-skoleleder Helene Nørrelund deltager under punkt 7, Prodekan for forskning Hans Erik Bøtker og rådgiver Tanja Hansen deltager under punktet om Forfremmelsesprogrammet, Lektor Kristian Raun, Idræt og rådgiver Hanne Johansen deltager under punkt 5. Økonomichef Inger Rønde deltager under punktet Økonomi på Health. Filippo D'Andrea, Institut for Klinisk Medicin viser rundt i Forum

## **Punkt 2: Besøg af institutleder fra Institut for Klinisk Medicin Jørgen Frøkiær (14.00-14.30)**

Institutleder Jørgen Frøkiær præsenterer Institut for Klinisk Medicin.

# IKM BESØGER AKADEMISK RÅD 8. JUNI 2022

# TO UD AF TRE VICEINSTITUTLEDERE ER NYE



Klinisk lærestolsprofessor  
Ellen-Margrethe Hauge  
Viceinstitutleder for forskning

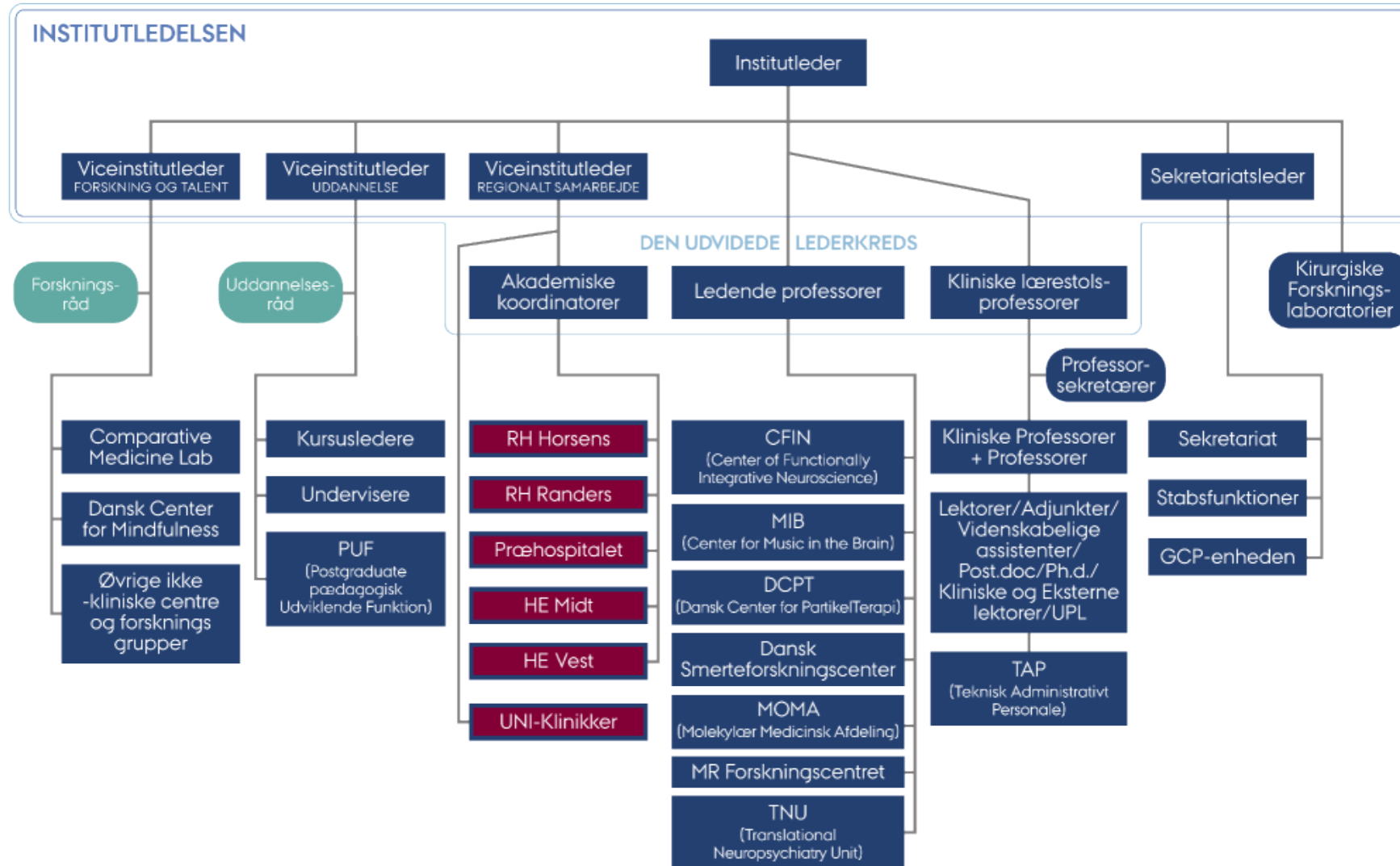


Lektor Jeppe Lange  
Viveinstitutleder for regionalt  
samarbejde



Professor Niels Uldbjerg  
Viceinstitutleder for uddannelse

# ORGANISATIONEN ER KOMPLEKS



# IKM RÅDER OVER

- 
- Attraktive forskningsfaciliteter f.eks. operationsstuer til grise og mus
  - Avancerede PET-, PET-CT-, MEG-, CT- og MR-scannere
  - Talrige CORE-faciliteter:  
<https://clin.au.dk/research/core-facilities>



# VI BOR IKKE KUN I AARHUS...





# IKM I ANTAL VIP

---

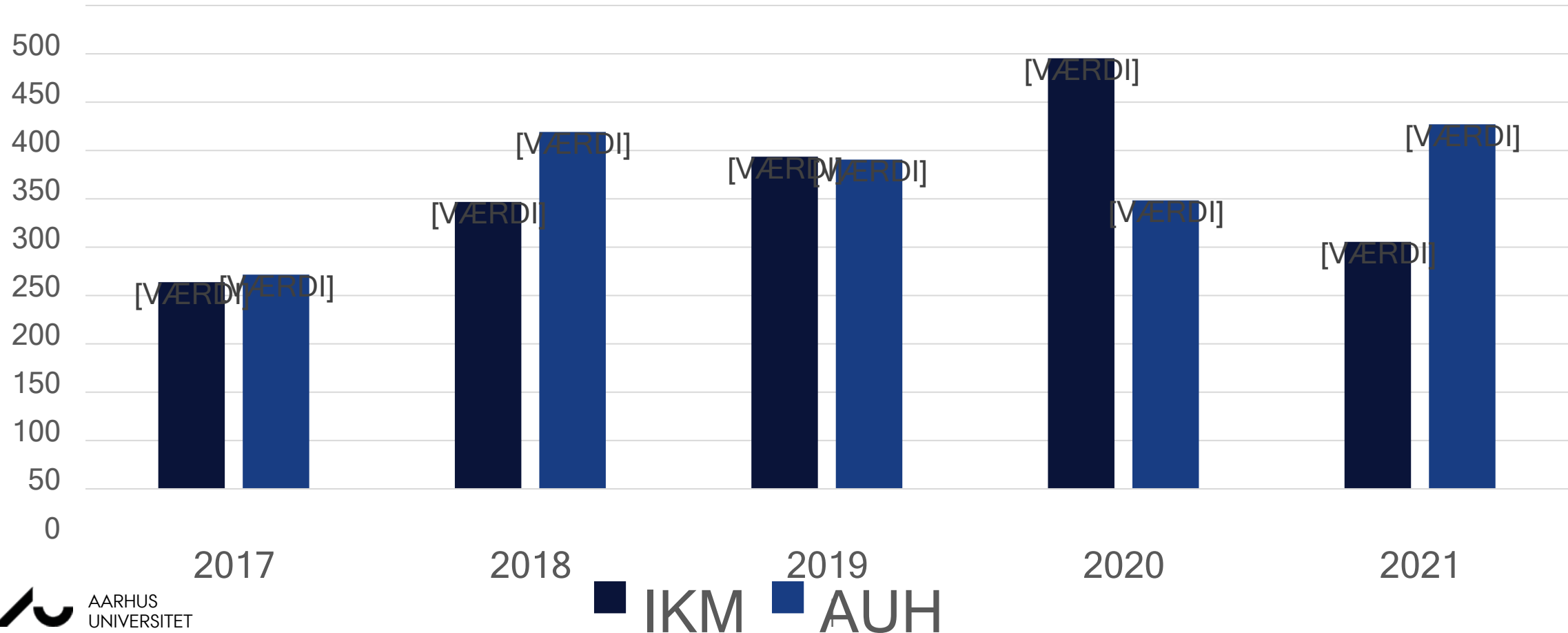
- 61 professorer
- 92 kliniske professorer
- 112 lektorer
- 232 kliniske lektorer
- 27 adjunkter
- 450 ph.d.-studerende

# DE AKTUELLE INDSATSOMRÅDER

- 
- Flere eksterne fondsmidler
  - Mere ligestilling (diversitet)
  - Flere internationale fyrtårne
  - Ledelsesudvikling

# EKSTERNE FONDSMIDLER

Tilgang af eksterne midler, løbende priser (mio. kr.)



# DE SENESTE STØRRE HJEMTAG



25 mio. kr.



30 mio. kr.



36 mio kr.

# FLERE FYRTARNE VIA NETVÆRK OG SAMARBEJDE

— Internationalt: EUHA – Circle U. – COST – ERN

Nationalt: DMCG - Trial Nation mv.

Lokalt: HEALTH's tværfaglige forskningsnetværk

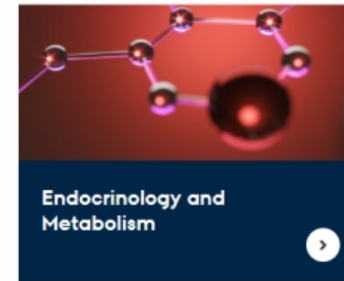




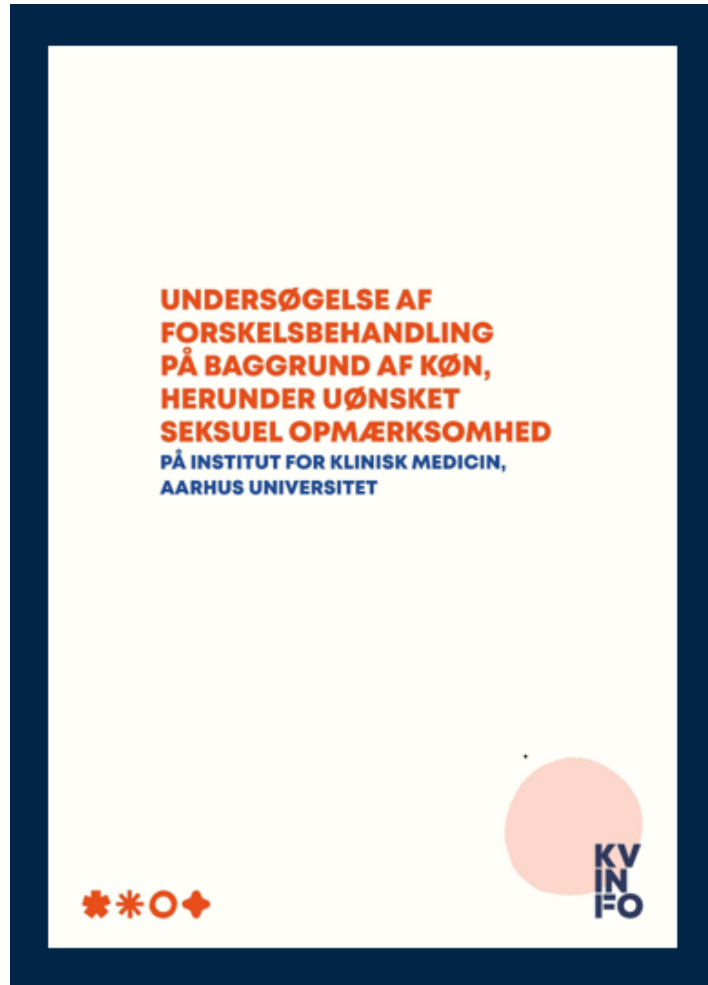
# SYNLIGHED OG RETTIDIG OMHU

Flere faglige fyrtårne ved hjælp af

- Velforberedte generationsskifter
- Valg af særlige satsningsområder
- Synliggørelse af vores forskning
- Strategi for fælles forskning med AUH 2022-2026



# LIGESTILLING – HJÆLP FRA KVINFO



- ✓ Åben telefonlinje 23/9 – 13/10 2021
- ✓ Spørgeskema udsendt 1/11
- ✓ Fokusgruppe interview december 2021
- ✓ Rapport klar ultimo februar 2022

## Datagrundlag:

508 svar (300 kvinder, 206 mænd , 2 'andre')  
ud af 964 mulige  
26 personer interviewet

Alle VIP og TAP undtaget VIP *under*  
professorniveau  
med mindre end 30% ansættelse

# TAL FRA IKM: UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Mindst én oplevelse med **uønsket seksuel opmærksomhed**

- 56 kvinder (19 pct. af de kvindelige respondenter)
- 26 mænd (13 pct. af de mandlige respondenter)

Oplevet forskelsbehandling og uønsket seksuel opmærksomhed i en grad, hvor de har **holdt sig fra specifikke personer** eller **specifikke sammenhænge**

- 44 kvinder (15 pct. af de kvindelige respondenter)
- 14 kvinder (5 pct.) har overvejet at opsige deres stilling på den baggrund

*Datagrundlag: 508 svar ud af 964 mulige (53 %)*





# TAL FRA IKM: FORSKELSBEHANDLING AF KØN

Har oplevet **forskelsbehandling på baggrund af køn**

- 73 kvinder (24 % af de kvindelige respondenter)
- 17 mænd (8 % af de mandlige respondenter)

Konkret forskelsbehandling på baggrund af køn – tre oplevelser går igen

- ikke at blive **taget alvorligt**
- at blive forbigået til **karrierefremmende muligheder**
- at blive fravalgt til **arbejdsopgaver**

*Datagrundlag: 508 svar ud af 964 mulige (53 %)*

# PROBLEM MED TAVSHEDSKULTUR

---

- Ud af de 110 respondenter, der har oplevet forskelsbehandling på baggrund af køn og/eller uønsket seksuel opmærksomhed, **er kun 20 gået til ledelsen** med deres oplevelse
- 90 svarer, at de ikke er gået til ledelsen af frygt for, at ledelsen **ikke vil tage henvendelsen alvorligt**, eller at det kan **gå ud over karrieren**



# DISKUSSIONEN I VORES UDVIDEDE LEDERKREDS

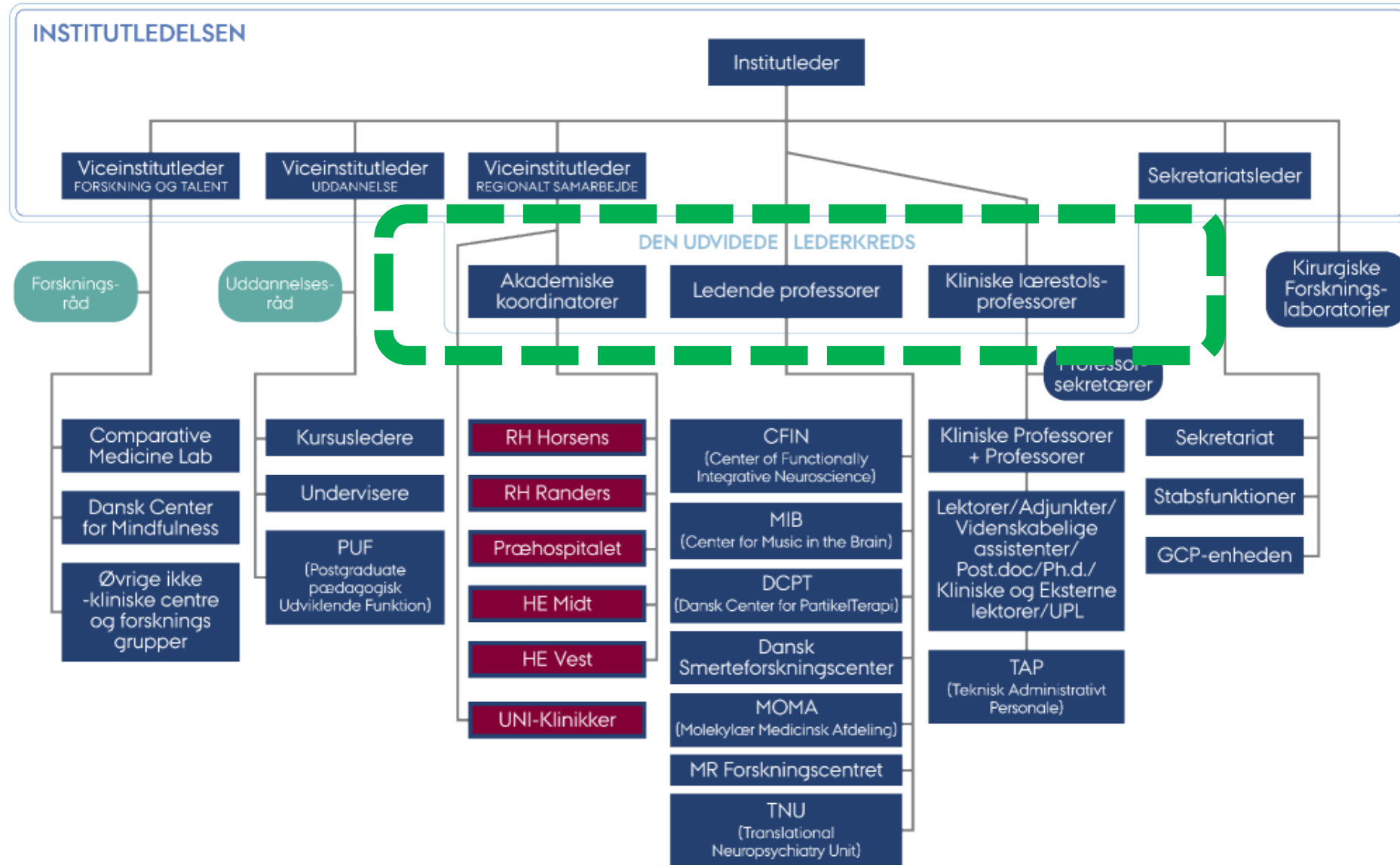
- *Hvordan taler vi om det?*
- *Hvordan ser vi vores egen rolle?*
- *Hvordan får vi øje på vores egne blinde pletter?*
- *Hvordan oplever vi forskelle mellem generationer?*

# LEDELSESUDVIKLING ER HELT CENTRALT

---

- A. En kompleks organisation som IKM kræver en klar og tydelig ledelse af flere grunde:
- i. At kunne indfri de ønskede indsatsområder
  - ii. Sikring af det gode arbejdsmiljø og en attraktiv arbejdsplads
  - iii. Sikre de næste generationer
  - iv. Listen er lang .....
- B. En central nøgle er at opbygge ledelseskraften af de cirka 50 personer i den udvidede lederkreds (se næste slide) mhp. bl.a. at sikre:
- I. Lokal forankring i de faglige miljøer
  - II. En sammenhængende ledelse mellem institutledelsen og den udvidede lederkreds

# STYRKET LEDELSESKRAFT



# STYRKET LEDELSESKRAFT I DEN UDVIDEDE LEDEKREDS

Flere tiltag er i iværksat og/eller i pipeline:

- Lederudviklingsforløb i samarbejde med Region Midtjylland fra foråret 2021
- De kliniske lærestolsprofessorer indtræder som følge af den nye professoraftale i afdelingsledelserne på AUH
- IKM's egne udvidede ledermøde: fokus på opbygning af ledelseskompeterencer (f.eks. på seminar til oktober 2022)



AARHUS  
UNIVERSITET

### **Punkt 3: Økonomi på Health (14.30-14.45)**

#### **Det indstilles at**

- Akademisk Råd tager orientering til efterretning

#### **Baggrund**

Akademisk Råd har ønsket en orientering om økonomien på Health. Økonomichef Inger Rønde deltager i mødet og giver en status på økonomi og budget.

#### **Punktejer**

Inger Rønde/Caroline Bendixen



# ØR1 2022

---

INGER RØNDE JEPPESEN

# ØR1 2022

Tabel 1: ØR1 2021 sammenlignet med budgettet

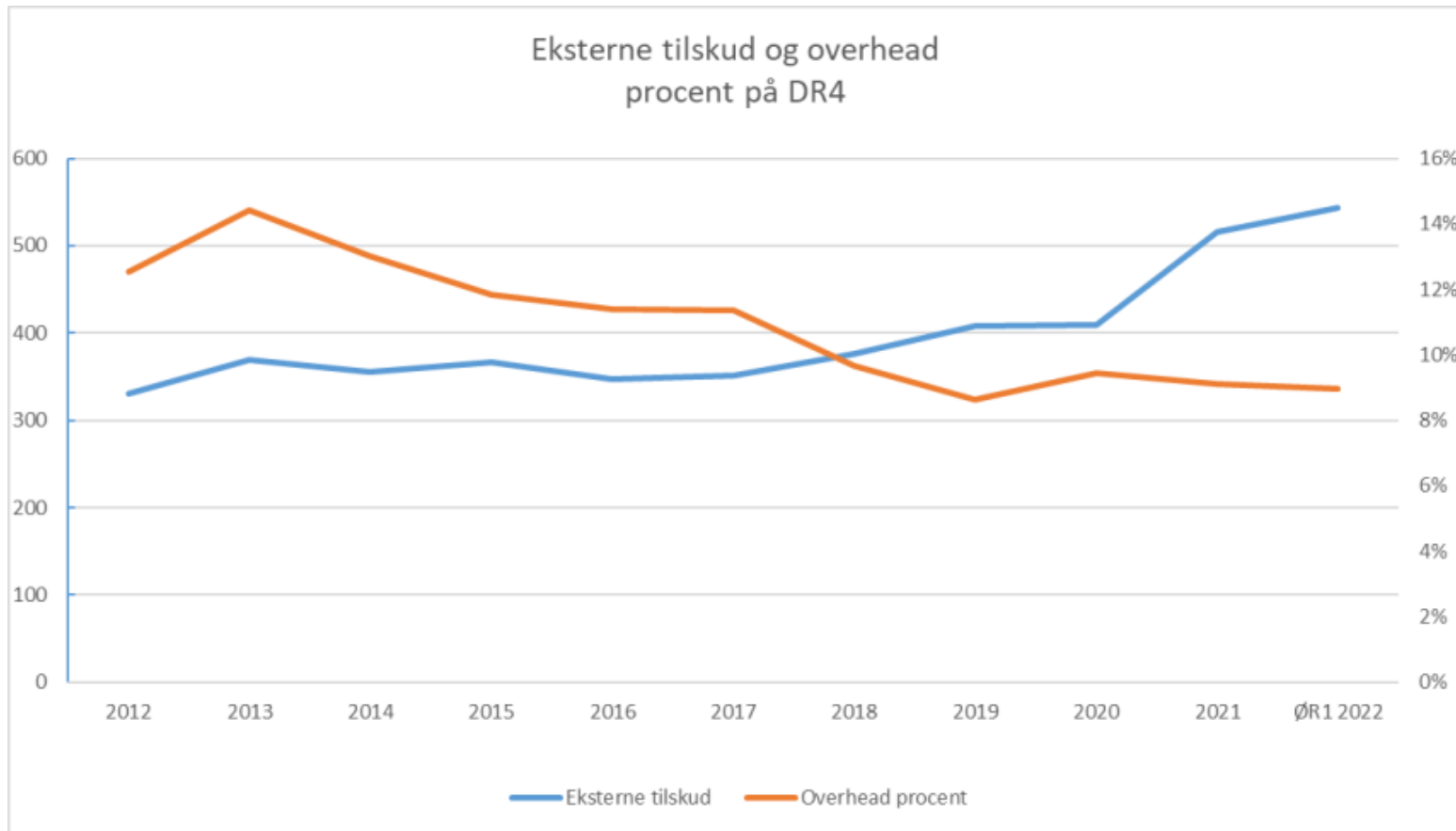
<i>Mio. kr. løbende priser</i>	1. kvartal		Hele året			
	R21	R22	R21	B22	ØR1 22	ØR1-B22
<b>Indtægter</b>	<b>313</b>	<b>333</b>	<b>1.392</b>	<b>1.432</b>	<b>1.432</b>	<b>0</b>
<b>Finanslovtilskud</b>	<b>229</b>	<b>230</b>	<b>925</b>	<b>934</b>	<b>933</b>	<b>-1</b>
Uddannelsestilskud	92	92	376	383	381	-2
Basisforskning	128	129	512	518	519	1
Andre finanslovtilskud	8	8	37	33	33	0
<b>Eksterne tilskud</b>	<b>110</b>	<b>122</b>	<b>513</b>	<b>549</b>	<b>550</b>	<b>0</b>
<b>Øvrige salgsindtægter</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>136</b>	<b>130</b>	<b>131</b>	<b>1</b>
<b>Interne bidrag</b>	<b>-46</b>	<b>-45</b>	<b>-183</b>	<b>-182</b>	<b>-182</b>	<b>0</b>
<b>Omkostninger</b>	<b>-315</b>	<b>-339</b>	<b>-1.397</b>	<b>-1.427</b>	<b>-1.427</b>	<b>0</b>
<b>Løn</b>	<b>-225</b>	<b>-243</b>	<b>-881</b>	<b>-936</b>	<b>-926</b>	<b>10</b>
<b>Bygningsomkostninger</b>	<b>-35</b>	<b>-32</b>	<b>-153</b>	<b>-133</b>	<b>-133</b>	<b>0</b>
<b>Øvrige driftsomkostninger</b>	<b>-45</b>	<b>-53</b>	<b>-323</b>	<b>-302</b>	<b>-309</b>	<b>-7</b>
Driftsomkostninger	-48	-55	-336	-302	-309	-8
USM salg	3	2	13	0	1	0
Overheadindtægter	13	10	53	54	55	2
<b>Afskrivninger</b>	<b>-10</b>	<b>-10</b>	<b>-41</b>	<b>-57</b>	<b>-59</b>	<b>-3</b>
<b>Finansielle poster</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>-3</b>	<b>-6</b>	<b>-6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Opsparing primo</b>			<b>34</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>-6</b>
<b>Opsparing ultimo</b>			<b>29</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>-6</b>

# ØR1 2022

## Kort om ØR1 ift. budgettet:

- Uændret resultat ift. budgettet
- Nedjusteret finanslovtilskud:
  - Fald i uddannelsestilskud som følge af lille vinteroptag på medicinuuddannelsens kandidatdel.
- Nedgang i øvrige salgsindtægter på 2 mio. kr. ift. budgettet
- Niveaueet i eksterne tilskud fastholdes – hvilket betyder vækst på 27 mio. kr. ift. 2021
- Lønudgifter falder og øvrig driftsomkostninger falder
  - Skyldes primært at fordelingen mellem løn- og driftsudgifter er ændret på baggrund af tidligere års forbrugsmønstre
- Høje bygningsomkostninger - 14 mio. kr. i huslejefritagelse i budget og ØR1

# UDVIKLING I EKSTERN FINANSIERING OG OVERHEADINDTÆGTER (DR4)



## **Punkt 4: Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health (14.45-15.10)**

### **Det indstilles at**

-Akademisk Råd drøfter vedlagte udkast til *Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health* og i denne drøftelse udpeger 2-3 emner, som rådet vurderer særligt relevante for udviklingsarbejdet med uddannelserne på Health

- Akademisk Råd kommer med forslag til den videre formidling og anvendelse af værdi- og princippapiret

### **Baggrund**

Som led i fakultetets strategiske indsatser på uddannelsesområdet fik Health Uddannelsesforum til opgave at udfærdige et fælles værdigrundlag og pædagogiske principper for uddannelserne på Health. Uddannelsesforum nedsatte en arbejdsgruppe med repræsentanter fra alle institutter, studenterrepræsentant fra Health Studenterforum, repræsentant fra CED og eksternt bidragsyder lektor Katharina Mårtensson fra Lund Universitet.

Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health tager udgangspunkt i AU's nye kvalitetspolitik, som netop udgør som *en værdibaseret retning* for kvalitetsarbejdet på uddannelsessiden:

<https://medarbejdere.au.dk/strategi/kvalitetspolitik>

Det er desuden en forventning fra Akkrediteringsinstitutionen, at alle uddannelser arbejder med at indfri rammerne for *studentercentreret læring*, som derfor ligger til grund for gruppens arbejde.

### **Den videre kommenteringsproces**

20. juni Frist for tilbagemeldinger fra studienævn og Akademisk Råd

28. juni HUF indstiller endeligt udkast til fakultetsledelsen

5. juli Fakultetsledelsen godkender endelig version af *Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health*

### **Punktejer**

Kristian Raun Thomsen / Hanne Johansen

## VÆRDIGRUNDLAG OG PÆDAGOGISKE PRINCIPPER FOR UDDANNELSERNE PÅ HEALTH

Med ”Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health” ønsker vi at definere en fælles retning for udviklingen af undervisningen på Health. Det er vores mål at sætte ord på de fælles værdier og principper, som både er og fortsat skal være vores pejlemærker, når vi udvikler undervisningsformater, fagligt indhold, fysiske læringsrum, undervisernes kompetencer - og når vi drøfter og implementerer uddannelsesstrategiske indsatser på Health.

Fundamentet for vores undervisning, og dermed også udgangspunktet for dette dokument, er følgende:

- et højt specialiseret og relevant **fagligt indhold**
- et attraktivt studiemiljø og varierende læringsformater, der gør de **studerende** til hovedpersoner i egen læring, udvikler deres dannelse, selvstændighed og samarbejdsevner, og dermed styrker dem som centrale aktører i et senere arbejdsliv
- et inspirerende lokalt fagmiljø for Healths **undervisere**, der giver anledning til relevant pædagogisk kompetenceudvikling gennem sparring og erfaringsudveksling



## VÆRDIGRUNDLAG

På Health udbydes flere forsknings- og videnbaserede uddannelser, og et af fakultetets væsentligste bidrag til det danske samfund er at uddanne kompetente dimitterende til fremtidens arbejdsmarked. Der ligger således *et vigtigt samfundsansvar* i at uddanne relevante og centrale aktører til den danske sundhedssektor, sundhedsrelaterede institutioner, skoler, organisationer og private virksomheder.

Health ønsker på denne baggrund:

- at uddanne de studerende til **fagligt stærke og kritisk tænkende samfundsborgere**, der træffer valg på et oplyst grundlag og ansvarligt bidrager til problemløsning og udvikling
- at de studerende formår at **vurdere viden**, dvs. forholde sig kritisk til hvorfor, hvordan og på hvilket grundlag den er blevet til. Og at de som et led i mødet med denne viden formår at forholde sig til den usikkerhed, som er indeholdt i videnskabelige teorier og resultater
- at uddanne **dygtige formidlere**, der formår at omsætte egen og andres viden til praksis
- at undervisere agerer **rollemodeller** i faglige, videnskabelige og etiske forhold med det formål at styrke de studerendes dannelse, handle- og dømmekraft.
- at sikre og udvikle de **lokale fagmiljøer**, hvor underviserne løbende henter inspiration og sparring med kolleger og fagfæller ift. faglig såvel som pædagogisk praksis og tænkning

## PÆDAGOGISKE PRINCIPPER

### ***Forskningsbaseret viden i teori og praksis***

Uddannelserne på Health er baseret på forskningsbaseret viden i teori og praksis. På hele uddannelsesforløb og på det enkelte kursus sikres derfor balance og sammenhæng mellem de forskellige uddannelseselementer; mellem teori og praksis, eksperimenter og refleksion.

Det faglige indhold på uddannelserne har forrang og er definerende for de didaktiske valg, der træffes. Principperne er derfor åbent beskrevet, så mulighed for fagdidaktisk variation er til stede.

Uddannelserne er kendetegnet ved en klar struktur, faglig og akademisk progression og sammenhæng på tværs af kurser, semestre og hele uddannelsesforløb.

Undervisere på Health er derfor ikke kun orienteret mod eget fagområde, men har også blik for det faglige indhold, der ligger forud for egen undervisning, og som følger i det videre uddannelsesforløb.

### ***Trygge og inkluderende læringsmiljøer***

Centralt for god læring er et godt studiemiljø. På Healths uddannelser arbejdes der derfor fortsat med at udvikle et læringsrum, der giver plads til at stille spørgsmål, udvise tvivl og håndtere fejl. Læringsrummet skal være trygt og inkluderende og give de studerende mulighed for både personlig og faglig udvikling. Hermed får de redskaber og rum til at bidrage aktivt til egen og andres læreprocesser.

Et vigtigt element heri er dialog og feedback. I løbet af uddannelsen opbygger de studerende således erfaring med at give og modtage feedback på både individuelt niveau og i grupper.



### ***Generiske kompetencer og akademisk dannelse***

Studerende på Health forholder sig gennem hele uddannelsesforløbet til både teori og praksis, og udvikler dermed evnen både til at omsætte teori til praksis – og praksis til teori.

Undervisningen indeholder læreprocesser, der involverer de studerende i valg af faglige tematikker og arbejdsformer samt giver dem erfaring med selvstændigt at inddrage praksisnære og problemorienterede cases og læringssituationer.

Hermed styrkes både deres faglighed og engagement.

Med undervisningsformater, der inddrager og engagerer de studerende, ønsker vi at supplere tilegnelsen af dybdestof med generiske kompetencer, som vil sætte dem i stand til at samarbejde med problemløsning for øje, både mono- og tværfagligt, stille de nødvendige og kritiske spørgsmål, håndtere data og kompliceret viden, reflektere og selvstændigt formidle denne viden på et ansvarligt og etisk oplyst grundlag. Med disse kompetencer vil de studerende - også som dimittender på et fremtidigt arbejdsmarked - være klædt på til individuelt og i samarbejder at tilegne sig ny viden, håndtere virkelighedsnære udfordringer og udvikle de metoder og teorier, som skal anvendes til opgaveløsning i praksis.

Vi betragter dette som en væsentlig faktor i den *akademiske dannelsesproces på Health*.

### ***Inspirerende fagmiljøer for undervisere på Health***

Undervisere på Health er faglige rollemodeller for de studerende, bl.a. i forhold til ansvarlig forskningspraksis, etisk stillingtagen, borger-, patient- og klienthåndtering.

Undervisere har deres base i stærke forsknings- og videnmiljøer. Her hentes inspiration og sparring med kolleger og fagfæller til videre udvikling af undervisningsforløb, det faglige indhold, didaktiske tilgange og pædagogiske teorier.

Fagmiljøerne etableres og ændres bedst indefra. Det er derfor vigtigt, at det er underviserne selv, der definerer grupper og tilhørsforhold. Fagmiljøerne er ikke statiske, men ændrer med tiden størrelse og funktion, idet de er afhængige af de involverede personer, i særdeleshed fagmiljøets centrale initiativtagere og kulturbærere.

Velfungerende fagmiljøer er afhængige af ledelsesmæssig opbakning og facilitering.

— Healths fagmiljøer er kendetegnet ved en grundlæggende *faglig og pædagogisk frihed* for den enkelte underviser på basis af en overordnet indsigt i og forståelse for uddannelsesforløb som helhed. Underviserne har en åben og nysgerrig tilgang til fagfællers pædagogiske praksis, genuin og gensidig sparring, hvilket understøttes med gode muligheder for kompetenceudvikling og ressourcer.

## **ET VÆRDIBASERET PÆDAGOGISK FUNDAMENT FOR STRATEGISKE INDSATSER PÅ UDDANNELSERNE**

— ”Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health” vil fremover udgøre den fælles retning, vi tager udgangspunkt i i arbejdet med strategiske indsatser som internationalisering, styrket forskningsintegration og relevante digitale kompetencer til alle studerende.

— Målet er således at skabe meningsfulde bånd mellem strategi, implementering og den pædagogiske praksis, der kendetegner uddannelserne på Health.

## VÆRDIGRUNDLAG OG PÆDAGOGISKE PRINCIPPER FOR UDDANNELSERNE PÅ HEALTH

### Til Akademisk Råd

Health Uddannelsesforum nedsatte i marts måned en arbejdsgruppe, som fik til opgave at beskrive værdigrundlaget og de helt overordnede pædagogiske principper, som vi underviser efter på Healths uddannelser. En ganske krævende opgave, som repræsentanter fra alle institutter, studenterrepræsentanter og lektor Katharina Mårtensson fra Lund Universitet har bidraget til med stort engagement og ihærdighed.

Vi håber, at I kan nikke genkendende til beskrivelserne, og at I er enige i den fælles retning for vores undervisning og uddannelser, som vi har valgt at sætte fokus på.

Vi forventer naturligvis ikke, at papiret i sig selv vil skabe udvikling og forandring. Til gengæld sætter vi vores lid til Katarina Mårtenssons viden og erfaring med udvikling af universitetsuddannelser, når hun påpeger, at en definition af fælles værdier og overordnede pædagogiske principper kan gøre en forskel i forhold til at:

- 1) Rammesætte og inspirere til flere samtaler om undervisning, læring og uddannelse, der tager udgangspunkt i fælles værdier og principper**
- 2) Være anledning til at definere værdier og pædagogiske retning endnu tættere på uddannelsernes mange fagligheder**
- 3) Skabe fokus i forhold til at gribe ledelsesmæssige, strukturelle og politiske incitament**



Med andre ord håber vi, at *Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health* vil give anledning til nogle gode diskussioner og refleksioner i lokale fora, studienævn, HUF og i ledelsen – og at vi ved fælles hjælp kan finde en god måde at anvende papiret på i forbindelse med diverse tiltag og prioriteringer på uddannelsesområdet.

På vegne af arbejdsgruppen

*Kristian Raun Thomsen*  
Studieleder – Idrætsvidenskab

-----

**Arbejdsgruppen for Værdigrundlag og Pædagogiske Principper**  
*Kommissorium og proces godkendt i Health Uddannelsesforum 04.02.2022*  
*Arbejdsgruppen konstitueret 10.03.2022*

Dorte Lindelof, specialkonsulent og ekstern lektor - IOOS  
Hanne Johansen, rådgiver for uddannelse - Fakultetssekretariatet  
Jens Laurs Kærsgaard, pædagogiske konsulent - CED  
Kristian Raun Thomsen, studieleder - IFS  
Rikke Nielsen, lektor - IBM  
Sofie Hillgaard Pedersen, studenterrepræsentant - Medicin  
Thomas Maribo, professor - IFS  
Torben Bæk Hansen, professor – IKM

## **Punkt 5: Arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25 (15.10-15.30)**

### **Det indstilles at**

- Anne-Mette Hvas orienterer om Ligestillingsudvalget på Health
- Akademisk Råd kvalificerer forslagene til aktiviteter på AU-niveau, herunder angive hvilken aktivitet inden for hvert af de fire indsatsområder, I finder mest relevant
- Akademisk Råd kommer med forslag til fakultetets aktivitet

### **Baggrund**

AU's handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-2025 bygger videre på det nuværende arbejde. Derfor er den struktureret omkring de fire eksisterende indsatsområder:

1. Rekruttering
2. Karriereudvikling
3. Ledelse
4. Arbejdspladskultur

Universitetsledelsen har besluttet, at handleplanen skal indeholde aktiviteter på følgende niveauer:

AU-niveau:	4 aktiviteter, dvs. 1 aktivitet inden for hvert indsatsområde
Fakultets-/enhedsniveau:	1 aktivitet inden for et af indsatsområderne
Institut-/enhedsniveau:	1 aktivitet inden for et af indsatsområderne

AU's handleplan skal indeholde aktiviteterne på AU-niveau samt fakultets- og enhedsniveau.

Institutterne udformer først deres aktiviteter i begyndelsen af handleplansperioden primo 2023.

### **Kvalificering og input**

AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg har udarbejdet to forslag på AU-niveau inden for hvert indsatsområde (Bilag 1).

Akademisk Råd bedes:

- Kvalificere forslagene og angive hvilken aktivitet, I finder mest relevant, inden for hvert af de fire indsatsområder

- Drøfte og foreslå til fakultetsledelsen hvilken aktivitet, I finder mest relevant som aktivitet på fakultetsniveau. Denne aktivitet skal ikke tage afsæt i de vedhæftede forslag, men skal alene være baseret på vores egen vurdering af behov og relevans.

### **Den videre proces**

Se bilag 2

### **Punktejer**

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

## Kommissorium: Health Ligestillingsudvalg

Det er Healths ambition at være et fakultet, hvor alle – studerende såvel som ansatte – oplever at være del af et arbejds- og studiemiljø med ligestilling mellem køn.

Genstandsfeltet for Health Ligestillingsudvalg er ligestilling mellem køn for studerende og ansatte inden for fakultetets samlede virke som leverandør af uddannelse og forskning. Med etableringen af Health Ligestillingsudvalg intensiveres fakultetets engagement i arbejdet for bedre kønsbalance. Samtidig fremhæves ligestilling som en indsats, der omfatter hele organisationen, og som derfor inkluderer udvikling af Health både som studie- og arbejdsplads med et tydeligt fokus på ligestilling.

Health Ligestillingsudvalg er nedsat af fakultetsledelsen ved Health og refererer til denne.

### Formål

Formålet med Health Ligestillingsudvalg er at fremme initiativer på tværs af Health, som bidrager til ligestilling mellem køn. Dette gælder både for studerende, videnskabeligt ansatte, teknisk-administrativt personale og ledere. Med ligestilling menes, at alle medarbejdere og studerende har lige muligheder og rettigheder uanset køn.

Ligestillingsudvalget skal bidrage til at gøre Health til et førende fakultet på ligestillingsområdet via en langsigtet kultur- og organisationsudviklingsindsats baseret på lokal kontekst, konkrete tiltag, forankring og opfølgning på tiltag i strukturer og processer, samt inddragelse af interessenter.

Aktiviteterne i Health Ligestillingsudvalg understøtter AU's ligestillingspolitik.

### Opgaver

Ligestillingsudvalgets opgaver er at:

- Udarbejde handlingsplaner for at fremme ligestilling på Health.
- Foreslå virkemidler til sikring af ligestilling samt bidrage til realisering af disse.
- Søge at der sikres lokal forankring og handling på igangsatte aktiviteter og indsatser.
- Monitorere og evaluere indsatser for ligestilling på Health.
- Udbrede og dele *good practice* på tværs.
- Inddrage andre fora på AU i udvalgets aktiviteter og tiltag, f.eks. studenterforeninger, fakultetets samarbejdsudvalg og akademisk råd, hvor det er relevant. Udvalget kan også komme med input vedrørende ligestilling til disse fora.
- Sikre synlighed omkring ligestillingsproblemstillinger på Health, udvalgets arbejde, iværksatte initiativer og de temaer, som udvalget beskæftiger sig med samt de resultater, der opnås. Dette gælder både synlighed for ansatte og studerende på Health, på AU og i offentligheden.
- Give anbefalinger og input til AU's Diversitets- og Ligestillingsudvalg samt understøtte og bidrage til implementering af aktiviteter og indsatser igangsat af AU's Diversitets- og Ligestillingsudvalg, herunder AU's handleplan for ligestilling.
- Bidrage til høringer mv. hvor ligestillingsudvalgets vurdering efterspørges.
- Inddrage relevant ekspertise fra fakultetet, andre fakulteter samt eksternt.

### Relation til fakultetsledelsen

Udvalget bistår fakultetsledelsen i sager vedr. ligestilling. Udvalgets forperson holder fakultetsledelsen orienteret om udvalgets virke.

Udvalgets forperson indstiller på vegne af udvalget til fakultetsledelsen om beslutning vedr. indsatser, der kræver involvering fra andre enheder, ledelsesopbakning eller finansiering.

### **Udvalgets sammensætning**

Udvalget har 10 medlemmer:

- Dekanen er født medlem og forperson. Dette skal sikre legitimitet til udvalgets beslutninger og alignment til fakultetets og universitetets øvrige aktiviteter.
- To medlemmer er udpeget af dekanen blandt medarbejderne på Health. Dette skal sikre inddragelse af ildsjæle og bred repræsentation.
- Fem medlemmer er udpeget af institutterne, idet institutlederne hver udpeger én repræsentant blandt de videnskabelige medarbejdere. Dette skal sikre institut-forankring og tilslutning til gennemførelse og fremdrift på aktiviteter igangsat af udvalget.
- Et medlem fra det teknisk-administrative personale udpeget af administrationschefen. Dette skal sikre TAP-sidens synspunkter ud over det rent understøttende.
- En studenterrepræsentant fra Healths studenterforum udpeget af og blandt medlemmerne. Dette skal sikre inklusion af perspektiver i relation til uddannelses- og studiemiljø.
- En repræsentant fra HE Kommunikation deltager som observatør.

Hvert medlem udpeges for en 3-årig periode. Der udpeges ikke suppleanter. Såfremt et medlem udtræder i perioden, kan der udpeges en afløser. Genudpegning kan finde sted.

Medlemmerne forudsættes at være fortalere for en ligestillingsdagsorden i de sammenhænge, de indgår i, på fakultetet og universitetet, og at være med til at sætte fokus på området generelt.

### **Møder og sekretariatsbetjening**

Udvalget mødes mindst 4 gange om året; som udgangspunkt 2 gange i foråret og 2 gange i efteråret. Dertil kommer 1-2 årlige møder med et evt. rådgivningspanel. Forpersonen kan derudover indkalde til ekstraordinære møder, ligesom der må påregnes skriftlige processer via mail.

Udvalget sekretariatsbetjenes af fakultetssekretariatet på Health.

Såfremt udvalget som led i sit arbejde har ønsker om data-særkørsler, analyser mv. drøftes omfang og tidshorisont med de relevante enheder. Evt. udgift beskrives og godkendes af fakultetsledelsen, inden arbejdet sættes i gang.

*Godkendt af fakultetsledelsen på møde d. 01.03.2022*





AARHUS UNIVERSITET

De akademiske råd  
HAMU-HSU

## Input til AU "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

### Indledning

AUs handleplan for ligestilling gælder for perioden 2020-22. Derfor skal der udarbejdes en ny, som skal gælde i perioden 2023-25. Den nye handleplan skal bygge videre på det nuværende arbejde. Derfor vil den være struktureret omkring de fire eksisterende indsatsområder:

- Rekruttering
- Karriereudvikling
- Ledelse
- Arbejdspladskultur

Universitetsledelsen har besluttet, at handleplanen skal indeholde aktiviteter på følgende niveauer:

Organisatorisk niveau	Aktivitet
AU fælles	4 aktiviteter (1 aktivitet inden for hvert af de fire indsatsområder)
Fakultet/ Enhedsadministration Erhverv og Innovation	1 aktivitet (aktiviteten skal være inden for ét af de fire indsatsområder)
Institut/ Enhed	(Mindst) 1 aktivitet (aktiviteten skal være inden for ét af de fire indsatsområder)

Aktiviteterne på AU fælles-niveau og "lokalt" niveau (fakulteterne, enhedsadministration samt Erhverv og Innovation) skal fremgå af den færdige handleplan.

Institutter og enheder skal først udforme deres aktiviteter i begyndelsen af handleplans-perioden (dvs. 2023).

### Kvalificering og input

AUs Diversitets- og ligestillingsudvalg har udarbejdet forslag til to AU fælles aktiviteter inden for hvert indsatsområde (vedhæftet).

Analyse og Politik

Dato: 27. april 2022

Direkte tlf.: +45 93521510  
E-mail: inli@au.dk  
Web: au.dk/inli@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2



Analyse og Politik  
Aarhus Universitet  
Nordre Ringgade 1  
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000  
E-mail: unistab@au.dk  
Web: www.au.dk



AARHUS UNIVERSITET

- I inviteres hermed til at kvalificere udvalgets forslag, herunder angive hvilken af to aktiviteter I finder mest relevant inden for hvert af de fire indsatsområder.

Side 2/2

Fakultetsledelserne vil selv inddrage de akademiske råd og FAMU-FSU vedr. forslag til fakulteternes egen aktivitet. LEA vil tilsvarende involvere AAMU-ASU, og Erhverv og Innovation vil involvere LAMU-LSU i udarbejdelsen af egen aktivitet.

I bedes sende jeres bidrag til [inli@au.dk](mailto:inli@au.dk).

Deadline: fredag d. 24. juni 2022

### Den videre proces

Dato	Aktør	Aktivitet
21. sept.	AU Diversitets- og ligestillingsudvalg	Drøfte udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
5. okt.	Universitetsledelsen	Drøfte udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
17. okt.-14 dec.	Fakultetsled. LEA E&I De akademiske råd HAMU/HSU	Kvalificering af færdigt udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
21. dec.	Universitetsledelsen	Godkendelse af "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

Eventuelle spørgsmål rettes til chefkonsulent i Universitetsledelsen Stab, Inge Liengaard [inli@au.dk](mailto:inli@au.dk)

Venlig hilsen

Universitetsledelsen

Medsendt:

Bilag 1 Forslag til fælles aktiviteter inden for de fire indsatsområder i "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

**Bilag 1 Forslag til fælles aktiviteter inden for de fire indsatsområder i "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"**

<b>INDSATSOMRÅDE 1</b>	<b>Rekruttering</b>
<b>MÅL</b>	Udvikling i kønsbalancen i den samlede bestand af senior VIP-stillinger (indikator i "Strategisk rammekontrakt 2022-2025")
<b>DATA</b>	<p>Kønsfordeling i medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier</p> <p>Kønsfordeling af nyansatte medarbejdere, opgjort på stillingskategorier</p> <p>Kønsfordeling blandt ansøgere, kvalificerede ansøgere</p> <p>Kønsfordeling bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg</p>
<b>FÆLLES AKTIVITET 1</b>  <b>PROAKTIVE SØGEKOMITEER</b>	<p>Der arbejdes tidligere og mere opsøgende med scouting og søgekomiteer mhp. at sikre en diversitet blandt kvalificerede ansøgere. Arbejdet starter, inden opslaget formuleres. Det kan fx indebære systematisk gennemgang af instituthjemmesider på relevante universiteter mhp. at identificere potentielle ansøgere inden for et ønsket segment samt personlig kontakt til potentielle ansøgere.</p> <p><u>Baggrund</u></p> <p>Det kan være vanskeligt at opnå et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere som samtidig er divers; særligt i situationer hvor der er rift om de dygtige medarbejdere på det internationale arbejdsmarked.</p>
<b>FÆLLES AKTIVITET 2</b>  <b>HELHEDSORIENTERET REKRUTTERING</b>	<p>Kandidater bibringes tidligt i processen forståelse for AU som en attraktiv arbejdsplads med fleksibilitet og selvbestemmelse i jobbet mv. (det kan fx medtænkes i formulering af stillingsopslag). Desuden afdækkes arbejdsmarked for en eventuel partner, og kandidaten introduceres til by og opland, samt gode pasnings- og skoleforhold og en generelt god familiepolitik.</p> <p><u>Baggrund</u></p> <p>Danmark er på mange måder et særdeles attraktivt sted at bosætte sig; særligt med familie. Samtidig er det en stor beslutning at vælge at etablere sig i et nyt land. Derfor er det nyttigt at give en bred introduktion til AU som arbejdsplads og byen/landet til potentielle nye medarbejdere.</p>

**INDSATSOMRÅDE 2****Karriereudvikling****MÅL**

At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter, at alle medarbejdere – uanset køn, nationalitet, alder mv. – bliver mødt med relevante og lige muligheder for karriereudvikling.

**DATA**

Kønsfordeling i medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier  
APV

**FÆLLES AKTIVITET 1****SYSTEMATISK OG  
LANGSIGTET ARBEJDE TIL  
KARRIEREUDVIKLING**

Ved start på ny arbejdsplads skal medarbejder og relevant leder med reelt mandat og indflydelse udarbejde en strategisk og langsigtet karriereudviklingsplan, der rækker 5-6 år frem (og herefter gentages hvert 5-6 år). Dette skal ske med afsæt i instituttets/enhedens strategiske sigtepunkter og konkrete opgavebehov. Planen kan kombineres med fundingplan, udvikling af dansksproglige kompetencer ell. lign. Efterfølgende MUS- samtaler tager afsæt i den langsigtede karriereplan. Her kan også adresseres tiltag til "genstart" af karriere hos medarbejdere, der af den ene eller anden grund har haft en periode med lav forsknings- eller undervisningsmæssig produktivitet.

Baggrund

Der er behov for at skabe rammer for en tydeligere og mere systematisk tilgang til karriereplanlægning og -afklaring. Dialogen om karriereudvikling bygger videre på den tydeliggørelse af kvalifikationskrav, som er indeholdt i den nuværende handleplan.

**FÆLLES AKTIVITET 2****FORDDELING AF  
ARBEJDSOPGAVER**

Der skal sikres en fair fordeling af pålagte opgaver vedr. forskning, undervisning og administration på instituttet/enheden. Som forudsætning herfor skal skabes et overblik over fordelingen af disse opgaver samt en fælles måde at optælle og honorere dem på.

Baggrund

Der er behov for bedre/repræsentativ kønsbalance i alle opgaver og udvalg. Der ønskes en opmærksomhed på, at opgaver vedr. forskning, undervisning og administrationsopgaver skal fordeles mere ligeligt mellem medarbejdergrupper. Det skyldes, at arbejdsopgaverne kan påvirke mulighederne for karriereudvikling og advancement, hvis/når ikke de meriterer på samme vis.

**INDSATSOMRÅDE 3****Ledelse****MÅL**

At alle ledere på AU udøver ledelse på en måde, som værdsætter og anerkender medarbejderes forskellighed, støtter en diversitet af medarbejdere og skaber inkluderende forsknings- og arbejdsmiljøer.

**DATA**

Data om kønsfordeling på lederfunktioner

**FÆLLES AKTIVITET 1****LEDELSESSTANDARD FOR  
LIGESTILLING OG  
DIVERSITET**

Hvert institut/enhed udvikler en ledelsesstandard for diversitet og ligestilling. Ledelsesstandarden skal fungere som en konkret "opskrift" på, hvordan man ønsker, at ledelse i forhold til ligestilling og diversitet skal udfoldes på den pågældende arbejdsplads. En ledelsesstandard kan adressere fx arbejdspladskultur og digital teknologi (fordi digitale teknologier kan indeholde utilsigtede bias). Man kan fx lade sig inspirere af Dansk Standard 2021, der pt er i gang med at udforme en ledelsesstandard for ligestilling og diversitet mhp certificering) <https://www.ds.dk/da/udvalg/kategorier/ledelsessystemer/ligestilling-og-diversitet>.

Baggrund

Ledelserne vil gerne fremme ligestilling og diversitet, men kan mangle inspiration til og viden om, hvordan man omsætter det i sin ledelsespraksis. Ligestilling og diversitet indgår desuden i LUS-samtaler, og en ledelsesstandard for ligestilling og diversitet kan bidrage til at kvalificere dialogen herom.

Ledelsesstandarden skal "respondere" på behov fra medarbejderne. Den skal udvikles gennem et kortere forløb (fx to ½ dage) for ledere og diversitets- og ligestillingsudvalg på tværs af institutter/enheder.

**FÆLLES AKTIVITET 2****LOKALE DIVERSITETS- OG  
LIGESTILLINGSUDVALG**

Der skal etableres diversitets- og ligestillingsudvalg fakultetsniveau og/eller på institut-/enhedsniveau.

Baggrund

Lokale udvalg kan være et organisatorisk anker for arbejdet med ligestilling og diversitet.

Det gælder både ift. lokale aktiviteter, som sparringspartner for ledelsen og i forhold til opfølgning på handleplanen.

**INDSATSOMRÅDE 4****ARBEJDSPLADSKULTUR****MÅL**

At udvikle/fastholde inkluderende arbejdspladser, hvor alle medarbejdergrupper har lige muligheder for at trives og udvikle sig.

**DATA**

APV

**FÆLLES AKTIVITET 1**
**SYSTEMATISK  
INTRODUKTION TIL  
ARBEJDSPLADSKULTUR  
SOM LED I ONBOARDING**

Der afholdes intromøder for alle nye medarbejdere på AU (inkl. medarbejdere i nye roller/ny stilling). På møderne indgår en introduktion til arbejdspladskulturen, herunder ligestilling, diversitet og inklusion, i den pågældende del af organisationen. Intromøderne afholdes på fakultetsniveau/enhedsadministrationen og evt. suppleret med velkomst på institutniveau/enhedsniveau tilpasset lokalt behov.

Baggrund

Der er varierende tilgang til, hvordan man introduceres til arbejdspladskultur, når man starter i ny jobfunktion på AU. Arbejdspladskultur har stor betydning for medarbejderes trivsel, men den er ofte udtalt. Ved at sætte ord på og introducere til arbejdspladskulturen i starten af ansættelsen styrker man nye medarbejderes mulighed for hurtigt at forstå de kulturelle normer/værdier på arbejdspladsen samt understøtter fælles opmærksomhed på og åbenhed om, hvordan man skaber en arbejdspladskultur, der fremmer trivsel for kolleger med forskellige køn, baggrund mv.

**FÆLLES AKTIVITET 2**
**REGELMÆSSIGT  
"EFTERSYN" AF  
ARBEJDSPLADSKULTUREN**

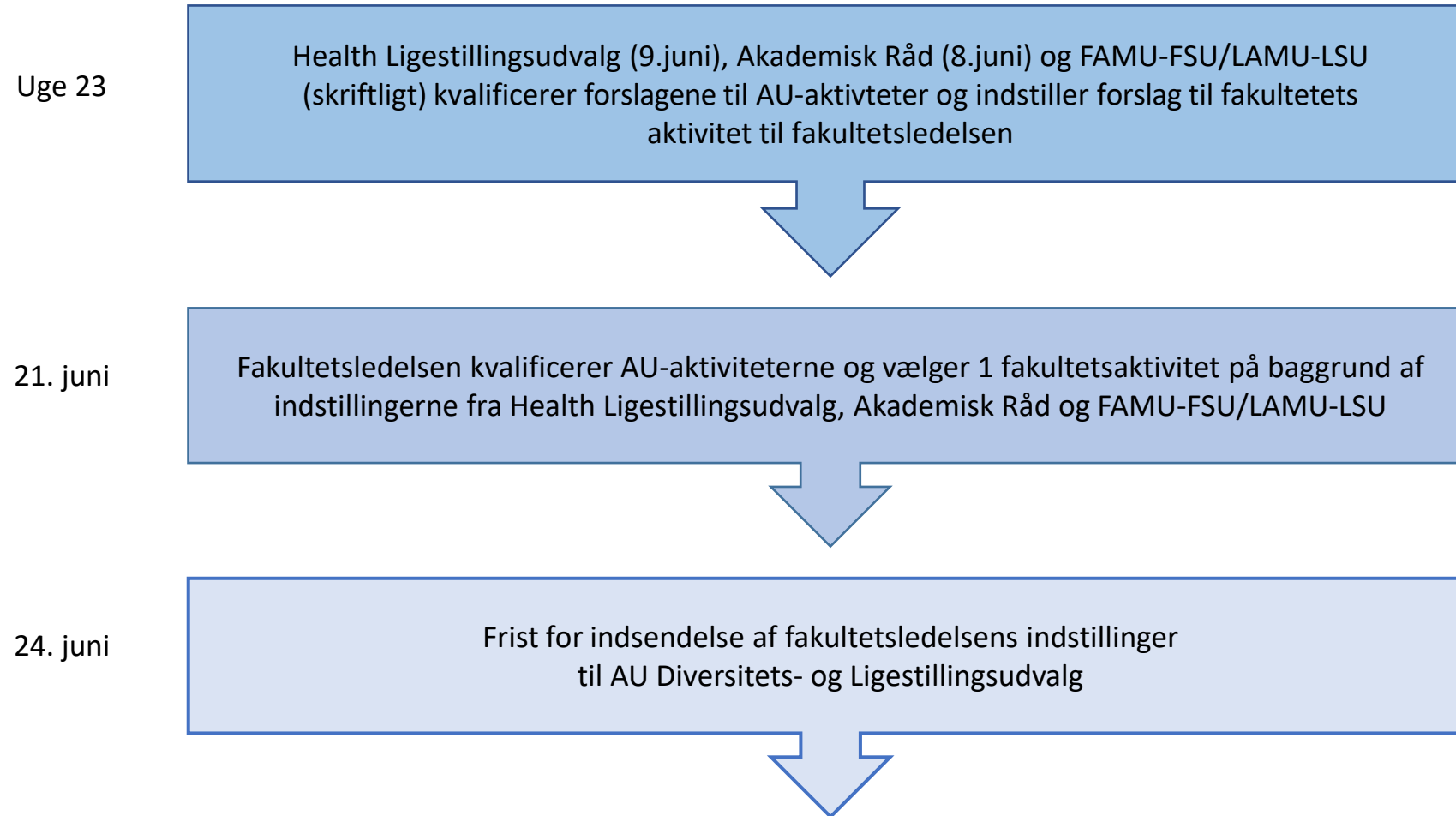
Alle institutter/enheder drøfter regelmæssigt arbejdspladskultur med fokus på ligestilling, diversitet og inklusion. "Eftersynet" sætter fokus på, om den gældende arbejdspladskultur fremmer trivsel for alle medarbejdergrupper (fx alle køn, internationale medarbejdere), eller om der er forhold, som skal arbejdes med. Eftersynet kan ske med inddragelse af APV-resultater eller anden data, som giver pejlemærker for forskellige medarbejdergruppers trivsel og muligheder. Der meldes tilbage til fakultetets diversitets- og ligestillingsudvalg samt fakultetsledelsen om, hvordan processen er afviklet, hvilke temaer der dukkede op, og hvilke tiltag man har valgt at aktivere. På det grundlag kan tegnes et samlet billede af de forskellige institutters forslag til forbedring af arbejdspladskultur.

Baggrund

På enhedsniveau kan der være forskellige opfattelser af arbejdspladskulturen, og om den fremmer eller hæmmer trivsel og udvikling for alle. Ved regelmæssigt at forholde sig til ligestilling, diversitet og inklusion i forbindelse med dialog om arbejdspladskulturen gøres det tydeligt, at ligestilling/diversitet er knyttet til vores adfærd og hverdagspraksis på arbejdspladsen og dermed et ansvar, der skal løftes af alle og ledes af den lokale ledelse.

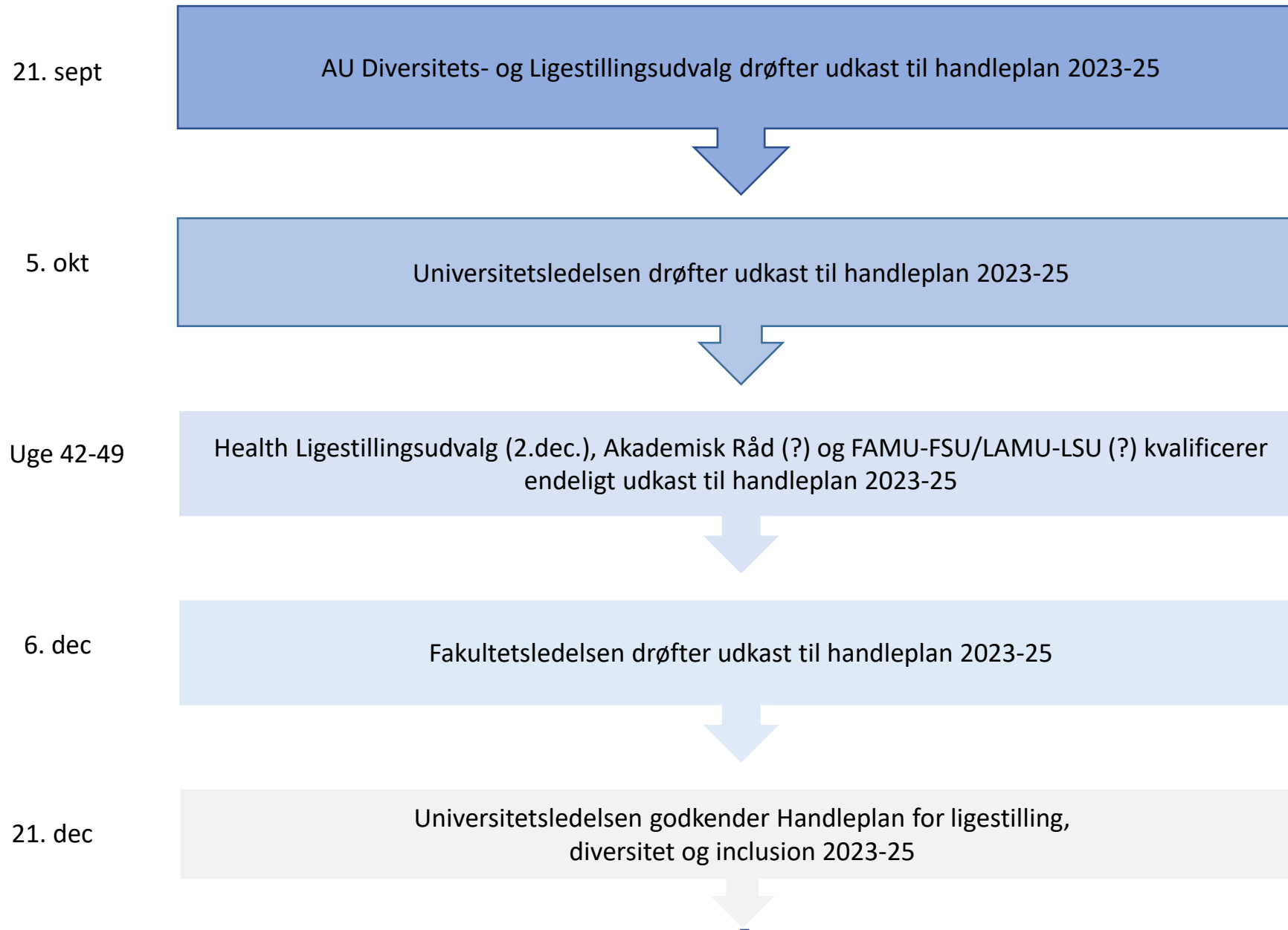
## Maj-juni 2022 - Kvalificering og input

Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25



## Efteråret 2022 - Uddybning og godkendelse

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





## **Punkt 6: Pause (15.30-15.40)**

Pause

## **Punkt 7: Akademisk Råds rolle ved tildeling af grader - deltagelse af Helene Nørrelund Ph.d.-skoleleder (15.40-15.55)**

### **Indstilling:**

At Akademisk råd drøfter rollen ved tildeling af grader.

### **Baggrund:**

forbindelse med tildeling af ph.d-grader har udvalget, bedt om at rådet drøfter opgaven med at tildele ph.d.-graden og at ph.d.-skoleleder Helene Nørrelund deltager i punktet.

# Tildeling af grader

”Skal vi bare acceptere  
bedømmelsesudvalgets indstilling?

Hvornår skal vi reagere på en PhD?”

Akademisk Råd 8/6 2022

## Til § 22

På universiteterne er akademisk råd tillagt kompetencen til at tildele ph.d.-graden, jf. universitetslovens § 15, stk. 2, nr. 4. **Det må normalt antages, at akademisk råds tildeling af graden har karakter af en ekspeditionssag, da der ligger en grundig faglig bedømmelse til grund for tildelingen. Det må derfor antages, at der skal foreligge særdeles vægtige grunde, hvis rådet helt undtagelsesvist beslutter ikke at følge bedømmelsesudvalgets indstilling, netop på grund af den forudgående grundige faglige vurdering, herunder det forhold at bedømmelsesudvalget er specifikt kompetent.** Akademisk råd kan alene varetage hensyn, der falder inden for rådets formål i henhold til universitetsloven.

På baggrund af vedhæftede bedømmelse vedrørende ph.d.-forsvar bedes Akademisk Råd tage stilling til, hvorvidt X kan tildeles ph.d.-graden:

## **Assessment of the public defence of the PhD dissertation**

The candidate gave a **highly structured and organised presentation** including an introduction into the field of study but also presenting some of the data included in the thesis.

The discussion was initiated by GH who **questioned some of the parameters evaluated in the thesis and also, some of the methodological approaches**. The second opponent KF **questioned some of the data related to receptor biology and had several suggestions to improvements of the paper draft** included in the thesis. Overall, **X responded well - although he, at some occasions, appeared to lack sufficient insight**. Nonetheless, **the opponents were quite happy with the examination and did not hesitate to recommend that X be awarded the PhD degree**.

Eet upubliceret manuskript. Den studerende har ganske vist lavet størstedelen her (67-90%). Der er desuden et patent, hvor den studerende har en lille rolle.

Studerende har indsendt revideret udkast, dvs første udkast er forkastet.

I oprindelig afhandling efterlyses “re-evaluation of the data”

I oprindelig afhandling: “Fails to propose one central hypothesis”

Caretaker of supervisor obligations Professor Thomas Vorup-Jensen” .....hvor er den “rigtige” vejleder?

As stated in the Executive Order of 25 March 2013 regarding PhD programmes at universities, the PhD degree programme trains PhD students to undertake research, development and teaching and must document the PhD student's/author's contribution to the field. The PhD degrees within the field in question

The Graduate School of Health recommends a minimum of 3 years of scientific work. The period for publication in international journals should be equivalent to the international level required in the field.

Co-author declarations must be included for the main supervisor and the PhD student in the thesis or a PhD dissertation.

The review (30-50 pages) should normally

- › Table of contents and introduction
- › Problem definition and hypotheses, including a critical evaluation of the applied methodology and a critical presentation of the most important results
- › In-depth discussion of the results in terms of their contribution to the field
- › Section discussing future aspects, if applicable
- › Summary in Danish and English.

The review can also be a review article in an international journal, and the PhD student should be able to defend the review.

If the PhD student would like additional appendix.

The assessment committee must assess the number of papers required will there

### The review

In assessing the review the following questions should be addressed:

- › Is the discussion of the literature satisfactory?
- › Does the dissertation include a clearly formulated hypothesis, which was relevant at the time the PhD project commenced in the light of the available knowledge in the research field in question?
- › Have the considerations in regard to choice of method(s) been clarified, including a presentation of the methodology used, which should reflect a good understanding of the applied methodology, and a critical evaluation of the choice of method?
- › Have the results been critically interpreted and has relevant knowledge in the field been included to a sufficient extent in the interpretation?
- › Does the student master relevant terminology and is the wording unambiguous?
- › Is the summary comprehensible?
- › Is the review satisfactory overall?

Consideration must be taken as to whether the review forms a logical part of the dissertation as a whole. Finally, language and presentation skills can be commented on, if necessary.

### The individual papers

The assessment of each paper should begin with a full title, list of authors and status of the paper ("published" (journal, year, volume and page numbers), "accepted", "submitted" or "in preparation"). The following questions should then be addressed:

- › Is the aim clear?
- › Have the methodologies been described in detail?
- › Have the results been clearly described?
- › Is the discussion exhaustive?
- › Is the paper satisfactory overall?

A mere summary of the paper is not sufficient, as the aim is to achieve a critical assessment on a par with an assessment of a manuscript by international referees.

### Conclusion

On the basis of the above-mentioned criteria, the assessment should reach a conclusion that states whether or not the dissertation complies with the international standard for PhD dissertations in the field of health sciences. The assessment committee can recommend that the dissertation should:

- › Be accepted for public defence
- › Be returned for revision. The PhD student is entitled to a resubmission deadline of at least 3 months (with the possibility of an earlier resubmission to maintain the original date for public defence). The deadline must be stated in the conclusion.

In conclusion, the introduction is clearly written, comprehensible, and outlined in an understandable way and X masters the use of the relevant terminology and relevant work by others is cited. However, as indicated above, several elements should be further elaborated to fully establish the current knowledge of the field and provide a more comprehensive presentation of the area of research.

As aims of the study, X presents two clear scientific questions and the attempts to answer these as aims, but fails to propose one central hypothesis. Aim 1 ... This aim is relevant, but not sufficiently addressed in the thesis, which could partly be explained by the lack of access to the patent-related data. Aim 2 ... This aim is more adequately addressed in Paper 1.

Overall the description of the methods used is clear, and in most parts sufficient. Our main critique is that in several parts the reader is referred to Paper 1 for more details, but the paper is not giving sufficient detailed descriptions.

A point of criticism is the lack of critical discussions of the applied methods which is not included in the thesis, e.g., the theory behind selected methods, potential limitations of the methods used and alternative methods or experimental systems to corroborate obtained results.

The committee finds the dissertation submitted by X is well written and presents his data in a thorough way. However, the thesis lacks several elements that must be addressed. Specifically, the introduction needs to be elaborated further in order to show a clear connection to the current project. In addition, the section presenting methodologies must be expanded to include more details. Moreover, the committee finds that the results of the thesis are not discussed properly and that these are not put into context with current knowledge.

Collectively, these elements makes the dissertation less convincing. The committee therefore recommends that X revise the submitted dissertation in order to produce a stronger and more coherent version.

The revision must address the comments presented above in the assessment. The following notions include major issues to be addressed, but - importantly - does not exclusively specify requested corrections:



## Assessment of revised dissertation

X responds adequately to the concerns raised by the Assessment Committee. Specifically, the review section has been elaborated to include more detailed information of SorCS2 expression in brain and neurons as well as genetic information presented in a completely new section (Genetic Background of FTD). In addition, the assessment committee finds that concerns raised with respect to the aims and methodologies sections have been adequately addressed. Furthermore, it is appreciated that specific concerns raised with respect to the results section have given rise to re-evaluation of the data, and inclusion of new conclusions presented in Fig. 16A.

# Antal artikler/manuskripter i afhandlingerne

År	Gennemsnit
2018	3,31
2019	3,32
2020	3,41
2021	3,36
2022	3,26

**TABLE 1 /** Data from 841 PhD theses completed at the Department of Clinical Medicine at the University of Copenhagen, Denmark, 2013-2017.

	2013	2014	2015	2016	2017	2013-2017, total	p-value
<i>Bibliographic data from 841 PhD theses</i>							
PhD graduates, n	149	170	166	162	194	841	-
Females/males, n (%)	93/56 (62/38)	97/73 (57/43)	91/75 (55/45)	99/63 (61/39)	123/71 (63/37)	503/338 (60/40)	0.430 <sup>c</sup>
Duration of PhD theses, yrs, mean ± SD (range) <sup>a</sup>	3.2 ± 1.0 (0.0-6.3)	3.4 ± 0.9 (0.1-6.2)	3.3 ± 1.2 (0.0-9.3)	3.3 ± 1.1 (0.0-5.0)	3.5 ± 1.1 (0.0-8.5)	3.4 ± 1.0 (0.0-9.3)	0.070 <sup>b</sup>
Embedded manuscripts, n	515	571	550	546	663	2,845	-
<i>Publication status of manuscripts from 839 PhD theses</i>							
At time of thesis submission:							
Published manuscripts/thesis, n, mean ± SD (range)	2.1 ± 1.2 (0-6)	1.8 ± 1.1 (0-5)	1.8 ± 1.2 (0-5)	1.9 ± 1.1 (0-5)	1.9 ± 1.2 (0-6)	1.9 ± 1.2 (0-6)	0.056 <sup>b</sup>
Theses with ≥ 1 published manuscripts, n (%)	137 (92)	149 (88)	145 (87)	147 (91)	169 (87)	747 (89)	0.488 <sup>c</sup>
Theses with all manuscripts published, n (%)	38 (26)	23 (14)*	29 (18)	28 (17)	28 (14)	146 (18)	0.045 <sup>c</sup>
Theses with ≥ 1 published manuscripts prior to enrolment, n (%)	17 (11)	14 (8)	19 (11)	20 (12)	16 (8)	86 (10)	0.571 <sup>c</sup>
At time of observation, 21 Mar - 18 Sep 2019:							
Published manuscripts/thesis, n, mean ± SD (range)	3.2 ± 1.1 (1-7)	3.1 ± 0.9 (1-6)	3.1 ± 1.0 (0-6)	3.1 ± 1.0 (1-5)	3.1 ± 1.0 (0-6)	3.1 ± 1.0 (0-7)	0.523 <sup>b</sup>
Theses with ≥ 1 published manuscripts between submission and observation, n (%)	100 (67)	140 (82)*	127 (77)	119 (74)	148 (76)	634 (75)	0.034 <sup>c</sup>
Authors/manuscript, n, mean ± SD (range)	7.7 ± 6.4 (2-58)	7.1 ± 3.5 (1-27)	7.3 ± 4.3 (1-47)	7.6 ± 4.5 (2-49)	7.4 ± 5.2 (2-107)	7.4 ± 4.9 (1-107)	0.308 <sup>b</sup>
First authorships, n (%)	458 (95)	516 (97)	489 (97)	489 (98)	582 (98)	2,534 (97)	0.055 <sup>c</sup>
Co-authorships, n (%)	24 (5)	16 (3)	14 (3)	11 (2)	13 (2)	78 (3)	
Senior authorships, n (%)	1 (0)	0	3 (1)	0	1 (0)	5 (0)	

## **Punkt 8: Til orientering: Forfremmelsesprogram (15.55-16.10)**

### **Det indstilles:**

- At Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning

### **Baggrund**

Den 1. januar 2020 trådte en ny stillingsstruktur i kraft, og universiteterne fik mulighed for at etablere et forfremmelsesprogram fra lektor- til professorniveau. Som følge heraf tiltrådte Universitetsledelsen umiddelbart før jul retningslinjer for anvendelse af forfremmelsesprogram på AU. De trådte i kraft den 1. januar 2022.

### **Om forfremmelsesprogrammet**

Forfremmelsesprogrammet har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af særligt udvalgte lektorer ved at give mulighed for – i særlige tilfælde – at kunne tilbyde et internationalt genkendeligt karriereudviklingsforløb. Programmet indebærer mulighed for overgang fra lektoransættelse til varig professoransættelse uden stillingsopslag forudsat en positiv faglig bedømmelse ud fra samme ansættelseskriterier som ved åbne professoratopslag.

Programmet kan kun anvendes i særlige tilfælde og kun som supplement til Normer for Rekruttering med de åbne og brede opslag, der er den primære form for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere på AU.

Forfremmelsesprogrammet har fokus på det særlige tilfælde og har ikke til formål at løfte alle kvalificerede lektorer til professorniveau.

### **Anvendelse på Health**

Det er op til fakulteterne, hvordan de – inden for retningslinjerne – vil anvende programmet, og fakultetsledelsen har d. 3. maj godkendt et sæt principper for anvendelse på Health:

Health anvender primært forfremmelsesprogrammet i forbindelse med rekruttering, hvor det kan være en afgørende faktor i rekrutteringen af en kandidat inden for et felt med særlige rekrutteringsudfordringer eller skarp international konkurrence. Kun undtagelsesvist og med henvisning til tungtvejende grunde kan programmet komme i anvendelse med henblik på fastholdelse. I begge tilfælde forudsætter anvendelse tilsagn fra prodekanen for forskning, hvilket har til formål at sikre transparens og konsistens i anvendelsen på tværs af institutter.

Der opereres ikke med kvoter, ansøgningsrunder mm. og medarbejdere kan heller ikke indstille sig selv.

### **Opsummerende:**

- På Health anvendes programmet kun i særlige tilfælde og primært i forbindelse med rekruttering
- Anvendelse med henblik på fastholdelse forudsætter tungtvejende grunde

- Tilsagn opnås af institutleder på et ordinært rekrutteringsmøde med prodekanen for forskning
- Der er særlige kriterier for udvælgelse til et fremmelsesprogram, jf. AU-retningslinjer (bilag 1)
- Programdeltageren får ved udvælgelse et tillæg til sit ansættelsesbevis
- Programdeltagelse udløser et tillæg på ca. 50.000 kr./år
- Ved udvælgelse udarbejder programdeltageren en udviklingsplan (skabelon forefindes), der skal godkendes af prodekanen for forskning
- Et programforløb er typisk 3-5 år
- Programdeltageren tilknyttes en mentor
- Der skal afholdes opfølgningssamtaler med programdeltageren, evt. i forbindelse med MUS
- Ved utilfredsstillende udvikling ift. kravene i udviklingsplanen foranstaltes en genopretningsperiode
- Programdeltageren anmoder selv om professorbedømmelse senest 6 måneder før programophør
- Professorbedømmelse afvikles i henhold til de almindelige processer og kriterier

Bemærk at kliniske lektorer og kliniske professorer ikke er omfattet af muligheden.

Der er ikke fulgt finansiering med muligheden for at tilbyde deltagelse i et fremmelsesprogram.

**Ansvarlig/sagsbehandler**

Hans Erik Bøtker/Tanja Hansen



## AU's forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor

### **Formål og anvendelse**

Som et led i Aarhus Universitets strategiske målsætninger om udvikling af kerneopgaver, forskerkarrierer og diversitet har universitetets ledelse besluttet, at der i særlige tilfælde kan ske opslag af lektor/seniorforsker stillinger med mulighed for at indgå i et forfremmelsesprogram til professor. Det kan også i særlige tilfælde tilbydes allerede ansatte lektorer/seniorforskere.

Forfremmelsesprogrammet indebærer en målrettet udviklingsplan og senere mulighed for overgang fra lektor/seniorforsker til professor uden stillingsopslag (jf. stillingsstrukturen<sup>1</sup>). Overgang til varig ansættelse som professor forudsætter og udløses af en positiv faglig bedømmelse ud fra samme krav som ved åbne professoratopslag.

Forfremmelsesprogrammet anvendes kun i særlige tilfælde. Det er et supplement til Normer for rekruttering med åbne og brede opslag, som fortsat vil være den primære rekrutteringsform af forskere på seniorniveau.

Programmet forventes at medvirke til at videreudvikle AU som attraktiv arbejdsplads med fokus på langsigtet karriereudvikling, målrettet rekruttering og fastholdelse af dygtige videnskabelige medarbejdere. Der er ikke fastsat kvoter for anvendelse af forfremmelsesprogrammet. Hvert enkelt fakultet forvalter programmet inden for fakultetets rekrutterings- og budgetmæssige rammer.

Universitetsledelsen monitorerer anvendelsen og udviklingen årligt og vil foretage tilpasninger, hvis der viser sig at være behov for det. De Akademiske Råd inddrages tilsvarende én gang om året med henblik på at drøfte anvendelse og omfang samlet set.

### **Udvælgelse til forfremmelsesprogrammet**

Processen for udvælgelse af kandidater til forfremmelsesprogrammet følger fakulteternes gældende retningslinjer for VIP-ansættelser, herunder meritering og medinddragelse i processen. Udvælgelse til programmet sker i tæt tilknytning til øvrige ansættelser og planlægning af ansættelser, så det kobles til de strategiske overvejelser om ansættelsesplaner og talentudvikling.

Ved udvælgelse til programmet vil der blive lagt vægt på dokumenterede ekstraordinære faglige indsatser og resultater. Det skal desuden overvejes, hvordan de bedst kvalificerede kandidater kan bidrage til instituttets strategiske og langsigtede mål om at styrke fx faglighed, diversitet, forskning, uddannelse og samarbejde inden for et givent fagligt område. Den endelige udvælgelse af lektorer/seniorforskere til forfremmelsesprogrammet sker af dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen.

<sup>1</sup> Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (BEK nr. 1443 af 11/12/2019)

Beslutningen om udvælgelse og hvorvidt forfremmelsesprogrammet skal finde anvendelse beror på en konkret vurdering af den pågældende kandidats dokumenterede kvalifikationer og resultater med fokus på:

- Forskningspublikationer af særlig høj kvalitet i førende tidsskrifter eller forlag inden for sit felt
- Undervisningsindsats og nyudvikling af forskningsbaseret undervisning, metoder, forløb, samt phd-uddannelse
- Anvendt forskning/videnudveksling/myndighedsrådgivning af særlig høj kvalitet
- Ledelseskompetencer på gruppelederniveau
- Evne til at opbygge velfungerende faglige kollegiale miljøer
- Nyskabelser på samarbejde-/videndelingsområdet
- Tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering (minimum en større bevilling baseret på faglig bedømmelse og høj konkurrence, fx ERC, Sapere Aude eller større fonde)

### ***Anvendelse #1: Rekruttering af nye lektorer/seniorforskere***

Forfremmelsesprogrammet kan i særlige tilfælde finde anvendelse i forbindelse med rekruttering inden for fagområder, hvor forskermobiliteten er meget høj, og hvor konkurrencen om de mest lovende forskere er særlig hård. Her kan forfremmelsesprogrammet være ét blandt flere rekrutteringsværktøjer.

Lektor/seniorforskerstillinger opslås som udgangspunkt på sædvanlig vis i henhold til det enkelte fakultets rekrutteringspolitik. Hvis den ansættende leder i forbindelse med opslaget vurderer, at der er særlige rekrutteringsudfordringer og/eller skarp international konkurrence, kan det angives i stillingsopslaget, at en aftale om at indgå i forfremmelsesprogrammet er en mulighed i forbindelse med ansættelse. Der skal henvises til universitetets retningslinjer for forfremmelsesprogrammet i opslaget, og det skal fremgå af opslaget, at den ansatte uden stillingsopslag, men forudsat en positiv faglig bedømmelse foretaget typisk efter tre til fem år på lektorniveau, overgår til en varig stilling på professorniveau. Hvis ansøgere ønsker at komme i betragtning, skal man som supplement til ansøgning, cv og det obligatoriske bilagsmateriale udarbejde en kort motiveret ansøgning om deltagelse i programmet. Det gælder både for interne og eksterne ansøgere.

### ***Anvendelse #2: Fastholdelse af ansatte lektorer/seniorforskere***

Forfremmelsesprogrammet kan i særlige tilfælde også finde anvendelse for allerede ansatte lektorer og seniorforskere med henblik på fastholdelse og karriereudvikling, hvor tungtvejende grunde taler for det.

Her gælder, at den pågældende medarbejder vurderes at have et konsistent meget højt fagligt niveau, evne og vilje til at gøre en ekstraordinær indsats for fag- og studiemiljø af et omfang og en kvalitet, der hæver sig væsentligt over det niveau, der dannede grundlag for ansættelsen som lektor/seniorforsker og dermed, hvad der normalt forventes i de stillinger ved AU.

Kriteriet for at blive indstillet til forfremmelsesprogrammet er, at den ansatte lektor/seniorforsker gennem en fokuseret karriereudvikling i løbet af få år vurderes at kunne opnå kvalifikationer svarende til professorat i åbent opslag. Vurderingen foretages af institutlederen efter rådgivning fra sagkyndige i eksisterende organ(er). Vurderingen tager udgangspunkt i kandidatens dokumenterede kvalifikationer, resultater og opgavevaretagelse ved instituttet inden for alle kerneopgaver, jf. stillingsstrukturen og meriteringskrav. Programmet tilpasses den enkelte og kan i disse tilfælde afkortes i varighed.

***Bedømmelse - i forbindelse med programafslutning og evt. overgang til professoransættelse***

Den faglige bedømmelse foretages af et bedømmelsesudvalg nedsat i henhold til gældende regler for faglige bedømmelsesudvalg, AU's Normer for rekruttering samt fakulteternes retningslinjer for VIP-ansættelser.

Bedømmelsen skal igangsættes senest 6 måneder før udløb af det aftalte forfremmelsesprogram. Det kan konkret aftales, at bedømmelsen sker tidligere. Det er den pågældende medarbejder, der skal anmode om at blive bedømt. Undlader lektoren/seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil den pågældende fortsætte sin ansættelse som lektor/seniorforsker uden for programmet. Der er mulighed for at tilbyde et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogram's udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Instituttlederen afgiver ved en positiv bedømmelse indstilling om overgang til professorat til dekanens beslutning. Dekanen træffer beslutning udelukkende på baggrund af bedømmelsen og kvalitetssikrer, at det faglige niveau svarer til ansættelse af professorer ved åbent opslag.

***Forfremmelsesprogrammets indhold***

Programmets varighed vil typisk være tre til fem år. Varighed, indhold og udviklingsplan tilpasses den enkelte medarbejder og fastsættes fra begyndelsen.

Den individuelle udviklingsplan skal indeholde konkrete mål og aktiviteter, der sættes for at videreudvikle lektorens/seniorforskerens kompetencer indenfor både forskning, uddannelse og samarbejde med henblik på at kunne kvalificere sig på professorniveau. I forbindelse med optagelse i programmet og som en del af udviklingsplanen tildeles medarbejderen en mentor, som er senior-VIP, og der fastlægges et individuelt mentorforløb.

Herudover skal planen beskrive de gensidige forventninger til instituttets og medarbejderens bidrag til den individuelle karriereudvikling og en forskningsledelsesvision i forhold til instituttets faglige udvikling. Både lektor/seniorforsker, nærmeste leder og instituttleder forpligter sig til programmet og planen indtil bedømmelsen. Ledelsesreferencen ændres ikke med udvælgelse til programmet. Der skal løbende følges op på medarbejderens udvikling i forhold til planen og de opsatte krav, minimum en gang årligt i fbm MUS.

## **Punkt 9: Nyt fra forpersonen for Akademisk Råd (16.10-16.25)**

### **Indstilling:**

Forperson Tine Henriksen orienterer rådet om nyt, herunder:

- Observatører i Akademisk Råd
- Tema til de Akademiske Råds seminar i septemeber. Er der forslag og ønsker?
- Æresdoktor udpegning



## Indkaldelse af kandidater fra Health til æresdoktor på AU 2023

Health indkalder kvindelige og mandlige kandidater til æresdoktorgraden 2023. Indstillinger skal sendes til [ha@au.dk](mailto:ha@au.dk) senest den 15. august 2022, jf. tidsplanen nedenfor.

### Hvem kan indstille kandidater?

Alle medarbejdere på Health kan indstille kandidater til æredoktorgraden.

### Hvem kan indstilles?

Æresdoktorgraden tildeles en forsker, der skønnes i den grad at have gjort sig videnskabeligt fortjent, at det findes naturligt at hædre dem med den højeste videnskabelige grad. Kandidater til æresdoktorgraden skal være ansat på andre institutioner, som universitetet har et særligt tæt og værdsat samarbejde med. Samarbejdet omfatter forskning, undervisning og faglige netværk og bidrager til at sikre tætte forbindelser mellem Aarhus Universitet og den nyeste internationale forskning.

### Krav til indstillingen

Indstillingen består af tre dele, der tilsammen maks. må fylde 5 A4-sider:

1. Motivering – skal som minimum indeholde en kort profil af kandidaten og kandidatens forskningsområde, kandidatens bidrag til forskningsgennembrud m.m. samt kandidatens relationer til AU og Health.
2. CV – skal som minimum indeholde følgende oplysninger: Navn, postadresse, e-mailadresse, uddannelse, ansættelser og priser/udmærkelser.
3. Publikationsliste – angiv gerne en kort indledende oversigt med bibliometri (H-indeks, citationer, antal peer reviewed artikler osv.) samt indsæt evt. et link til en hjemmeside med kandidatens fulde publikationsliste, hvis den er tilgængelig på nettet.

Indstillingen skal være dansk eller engelsk. Den skal indeholde oplysninger om, hvorvidt kandidaten er blevet kontaktet om indstillingen og evt. kan deltage i årsfesten fredag den 15. september 2023.

### Tidsplan 2022-2023

Der er en tidsplan for indstilling af Healths æresdoktor 2023:

Maj	Opslag sendes til institutterne
Juni	Akademisk råd orienteres
15.08.2022	Deadline for indstilling af kandidater. Indstillingerne skal sendes til <a href="mailto:ha@au.dk">ha@au.dk</a>
August	Akademisk råd indstiller på baggrund af indstillingerne fra de faglige miljøer to kandidater (hhv. en kvindelig og en mandlig kandidat), der går videre til anden runde på AU-niveau
September	Formændene for de fem akademiske råd på AU beslutter på baggrund af de akademiske råds indstillinger at udpege en æresdoktor for hvert fakultet
03.10.2022	Beslutningen meldes til rektor og universitetsledelsen. De udpegede æresdoktorer vil blive kontaktet og inviteret til årsfesten 2023
Oktober	Der sendes et svar til indstillerne
15.09.2023	Årsfesten 2023 og tildeling af æresdoktorgraden

### **Æresdoktorer på Health**

De seneste tre æresdoktorer på Health er:

- Professor Michael Baumann, German Cancer Research Center (2022): Tildeles æresdoktorgraden ifm. årsfesten 2022
- Professor Katja Zeppenfeld, Leiden University (2021): <https://bit.ly/3sTjQBc>
- Professor Mark Joseph Daly, Harvard Medical School (2019): <https://bit.ly/3lBtzlp>

Alle æresdoktorer på Health og de øvrige fakulteter kan ses her: <https://bit.ly/3MLAyDN>

### **Spørgsmål**

Hvis der er spørgsmål til indkaldelsen, kan man kontakte Henry Andreasen, fakultetssekretariatet, på telefon 20338578 og e-mail: [ha@au.dk](mailto:ha@au.dk).

## Call for candidates from Health for honorary doctorate at AU 2023

Health invites male and female candidates for the honorary doctorate 2023. Nominations must be sent to [ha@au.dk](mailto:ha@au.dk) no later than 15 August 2022, cf. the schedule below.

### Who can nominate candidates?

All employees at Health can nominate candidates for the honorary doctorate.

### Who can be nominated?

The honorary doctorate is awarded to a researcher who is deserved to be awarded with the highest scientific degree. Candidates for the honorary doctorate must be employed at other institutions with which Aarhus University has a particularly close and valued collaboration. The collaboration includes research, teaching and professional networks and helps to ensure close links between Aarhus University and the latest international research.

### Requirements for the nomination

The nomination is comprised of three parts, which together must fill a maximum of 5 A4 pages:

1. Motivation – must at least contain a profile of the candidate and the candidate's research area, the candidate's contribution to research breakthroughs, as well as information about the candidate's relationships with AU and Health.
2. CV – must contain at least the following information: name, postal address, e-mail address, education, employment and prizes/awards.
3. Publication list – must contain a brief bibliometric overview (H-index, citations, number of peer reviewed articles, etc.) and inform a link to a website with the candidate's full list of publications, if it is available online.

The nomination must be in Danish or English. It must contain information about whether the candidate has been contacted about the nomination, and whether the candidate can attend the annual Commemoration on Friday, 15 September 2023.

### Timeline 2022-2023

There is a schedule for nominating Health's Honorary Doctor 2023:

May	The call is sent out to the departments
June	Academic Council is informed
15.08.2022	Deadline for nominations. The nominations must be sent to <a href="mailto:ha@au.dk">ha@au.dk</a>
August	On the basis of the nominations from the scientific environments, the Academic Council nominates two candidates (a female and a male candidate, respectively), who will advance to the second round at AU level
September	The chairmen of the five academic councils at AU will on the basis of the academic councils' recommendations appoint an honorary doctor for each Faculty
03.10.2022	The decision is forwarded to the Rector and the University Management. The appointed honorary doctors will be contacted and invited to the annual Commemoration 2023
October	Der persons who have nominated candidates will be informed about their nominations
15.09.2023	The annual Commemoration and the award of the honorary doctors

### **Honorary doctors at Health**

The newest three honorary doctors at Health are:

- Professor Michael Baumann, German Cancer Research Center (2022): will be awarded at the annual Commemoration in September 2022
- Professor Katja Zeppenfeld, Leiden University (2021): <https://bit.ly/3yOlvMm>
- Professor Mark Joseph Daly, Harvard Medical School (2019): <https://bit.ly/3yTKBcx>

All honorary doctors at Health and the other faculties can be seen here: <https://bit.ly/3MLAue3>

### **Questions**

If you have any questions about the call, you can contact Henry Andreasen, the Faculty secretariat, on phone +45 20338578 and e-mail: [ha@au.dk](mailto:ha@au.dk).

## **Punkt 10: Eventuelt (16.25-16.30)**

## **Punkt 11: Rundvisning i Forum(16.30-17.00)**

### **Indstilling:**

Akademisk råd får en rundvisning i Forumbyggeriet

### **Baggrund:**

Forum-bygningen på AUH tages i brug til september. Forum er et fælles projekt mellem Aarhus Universitetshospital, Steno Diabetes Center Aarhus, Aarhus Universitet og Folkekirken, og skal bl.a. fremme en forskningskultur på tværs af fagområder og interessenter.

Til september flytter Institut for Klinisk Medicin ved Aarhus Universitet ind sammen med centrale og fleksible faciliteter til universitetets medicinske forskning. Blandt forskningsenhederne er et stamcellelaboratorium og Psykiatriens Forskningsenhed TNU. Forskningsområderne er muliggjort af en investering fra bl.a. Aarhus Universitets Forskningsfond med henblik på at støtte Aarhus Universitets engagement i Forum. Byggeriet kommer også til at rumme patienthotel og en række andre funktioner, der skal skabe optimale forhold for såvel patienter som pårørende.

## Referat

### **Punkt 2: Besøg af institutleder fra Institut for Klinisk Medicin Jørgen Frøkiær (14.00-14.30)**

Institutleder Jørgen Frøkiær præsenterede rådet for Institut for Klinisk Medicin. Hans præsentation er vedlagt som bilag til punktet.

### **Punkt 3: Økonomi på Health (14.30-14.45)**

Økonomichef Inger Rønne gav en orientering om økonomien på Health. Slides er vedlagt og indeholder de tal Health har meldt ind, men som endnu ikke er endelig godkendt af bestyrelsen. Det henstilles til, at materialet ikke videregives før d. 28. juni 2022, hvor bestyrelsen forventes at have godkendt ØR1 2022.

### **Punkt 4: Værdigrundlag og Pædagogiske Principper for Uddannelserne på Health (14.45-15.10)**

Rådet bakkede op om formuleringen af et overordnet værdipapir for Healths uddannelser. Papiret opleves velformuleret, og med et godt flow fra selve værdigrundlaget til de pædagogiske principper.

Rådet fremhævede vigtigheden i at rammesætte en god proces for at få de samme diskussioner og refleksioner tæt på fagene. Særligt gjorde rådet opmærksom på vigtigheden i at få følgende emner helt ud til underviserne:

> Trykke og inkluderende læringsmiljøer: Hvordan skaber vi det? Hvad betyder det helt konkret på den enkelte uddannelse?

> Kulturbærere blandt underviserne: Særligt vigtige for det faglige fællesskab og den kritiske refleksion både fagligt og ift. uddannelsen og de pædagogiske aspekter. Også interessant, at det gennem årene varierende, hvem der har denne rolle. Hvad betyder de helt konkret for den enkelte uddannelse? Hvordan kan man understøtte dem?

> Rådet efterspurgte mere konkrete principper ift. fokus på underviseres fortsatte udvikling på det didaktiske og pædagogiske område.

> Rådet gjorde til slut opmærksom på vigtigheden i, at papiret også tilgår ledelsen med en krav om at arbejde videre med papiret, som både er overordnet og generisk, men som også definerer, hvad vi ønsker at prioritere i arbejdet med Healths mange og meget forskellige uddannelser

### **Punkt 5: Arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25 (15.10-15.30)**

#### INDSATSOMRÅDE 1 - REKRUTTERING

Fælles aktivitet 1 vurderes mest relevant: En proaktiv, strategisk og professionaliseret indsats vurderes som vigtigste udgangspunkt. Et vigtigt led heri vil være selve sammensætning og rammesætningen af kommitteerne. Aktivitet 2 kan evt. indgå som en del aktivitet 1.

## INDSATSOMRÅDE 2 - KARRIEREUDVIKLING

Fælles aktivitet 1 vurderes vigtigst: Særlig obs på transparens og realisme ift. karrieremulighederne - f.eks. fra post.doc til adjunkt.

## INDSATSOMRÅDE 3 - LEDELSE

Fælles aktivitet 1 vurderes helt essentiel. Alene ledelsesmæssig bevågenhed og opbakning vil kunne gøre en forskel.

## INDSATSOMRÅDE 4 - ARBEJDSPLADSKULTUR

Fælles aktivitet 2 vurderes mest relevant. Der bør dog inddrages et bredere baggrundsmateriale end APV'en, da studerende ikke indgår heri

### **Punkt 7: Akademisk Råds rolle ved tildeling af grader - deltagelse af Helene Nørrelund Ph.d.-skoleleder (15.40-15.55)**

Ph.d.-skoleleder Helene Nørrelund (HN) beskrev rådets rolle i forbindelse med tildeling af ph.d.-grader med udgangspunkt i vejledningen til ph.d.-bekendtgørelsens § 22, hvoraf det fremgår, at rådets tildeling har karakter af ekspeditionssag. Dvs. at det betragtes som helt usædvanligt, hvis rådet afviser et bedømmelsesudvalgs indstilling.

Rådet opfordres i stedet til at orientere ph.d.-skolen ved tvivlstilfælde med fokus på de krav, der stilles dels til afhandlingen og den ph.d.-studerende, dels til bedømmelsesudvalget, ift. om kravene bør skærpes/ændres.

Rådet drøftede formandens rolle ift. udvalgets arbejde og indstilling. Man konkluderede, at systemet virker, og at ph.d.-skolen ser på, om vejledningen til bedømmelsesudvalget og beskrivelsen af formandens ansvar og rolle kan optimeres.

"Til § 22

På universiteterne er akademisk råd tillagt kompetencen til at tildele ph.d.-graden, jf. universitetslovens § 15, stk. 2, nr. 4. Det må normalt antages, at akademisk råds tildeling af graden har karakter af en ekspeditionssag, da der ligger en grundig faglig bedømmelse til grund for tildelingen. Det må derfor antages, at der skal foreligge særdeles vægtige grunde, hvis rådet helt undtagelsesvist beslutter ikke at følge bedømmelsesudvalgets indstilling, netop på grund af den forudgående grundige faglige vurdering, herunder det forhold at bedømmelsesudvalget er specifikt kompetent. Akademisk råd kan alene varetage hensyn, der falder inden for rådets formål i henhold til universitetsloven."

### **Punkt 8: Til orientering: Forfremmelsesprogram (15.55-16.10)**

Prodekan Hans Erik Bøtker (HEB) præsenterede de principper for anvendelse af forfremmelsesprogrammet på Health, som fakultetsledelsen har besluttet. HEB understregede, at programmet er et supplement til de åbne opslag, at programmet primært vil komme i anvendelse i forbindelse med rekruttering, og at deltagelse i programmet forudsætter, at der er tale om et særligt tilfælde, der giver strategisk mening ift. instituttets ønskede udvikling. Dvs. ingen automatik.

De skærpede krav til en programdeltager ligger ved udvælgelse til programmet, og en udviklingsplan skal sikre, at programdeltageren opnår professorkvalifikation inden for de 3-5 år, som et program varer. Rådet drøftede herefter fordele og ulemper ved, at en programdeltager bedømmes efter de sædvanlige professor-kriterier.

Akademisk Råd konkluderede, at principperne stod i overensstemmelse med programmets formål defineret som et tilbud, der kan øge sandsynligheden for rekruttering af særligt attraktive (udenlandske) kandidater.

### **Punkt 11: Rundvisning i Forum(16.30-17.00)**

Rådet blev vist rundt i Forum bl.a. kirkerum, laboratorier, dyrestalde og patienthotel.

Fillippo D'Andrea gjorde opmærksom på, at der søndag den 4. september vil være Åbent Hospital, hvor alle er velkomne til rundvisning i byggeriet, der officielt indvies den 7. september.