

# **AU Health**

**Akademisk Råd (Akademisk råd)**

**07-02-2019 14:30**

**VAB, bygning 1265 lokale 238**

# Mødeindhold

Punkt	Side
<a href="#"><u>Punkt 1: Mødeinformation</u></a>	1
<a href="#"><u>Punkt 2: Til orientering og godkendelse: Formandens orientering om akademisk</u></a>	2
<a href="#"><u>Punkt 3: Til drøftelse: Opfølgning på Sandbjerg seminaret om forskningsfrihed og</u></a>	5
<a href="#"><u>Punkt 4: Til drøftelse: Strategiske indsatser på Health 2019</u></a>	8
<a href="#"><u>Punkt 5: Til orientering: Etablering af Forskningsforum på Health</u></a>	10
<a href="#"><u>Punkt 6: Til orientering: Budget 2019-2022</u></a>	12
<a href="#"><u>Punkt 7: Til orientering: Ny kvalifikationseksamen for kandidat- ph.d.-studerende</u></a>	14
<a href="#"><u>Punkt 8: Til orientering: Evaluering af ansøgningsproces og workshop i forbindelse</u></a>	16
<a href="#"><u>Punkt 9: Mundtlig orientering ved formanden</u></a>	18
<a href="#"><u>Punkt 10: Mundtlig orientering ved dekanen</u></a>	19
<a href="#"><u>Punkt 11: evt.</u></a>	20

## Punkt 1: Mødeinformation

### **Mødedeltagere:**

Lars Bo Nielsen, Jens Peter Andersen, Tine Brink Henriksen, Andreas Halgreen Eiset, Inger Merete S. Paulsen, Helle Prætorius Øhrwald, Lene Warner Thorup Boel, Lene Baad-Hansen, Charlotte Delmar, Tina Bach Aaen, Caroline Winther Boye, Rasmus Bysted Møller, Janni Mosgaard Jensen, Janne Lebeck.

### **Afbud**

Christine Andersen, Bente Nyvad, Kasper Glerup Lauridsen, Nanna Brix Finnerup, Peter Hokland, Christian Brix Folsted Andersen.

## Punkt 2: Til orientering og godkendelse: Formandens orientering om akademisk råds arbejde og godkendelse af mødeplan for 2019

### **Til orientering og godkendelse: Formandens orientering om akademisk råds arbejde og godkendelse af mødeplan for 2019**

#### **Det indstilles**

- At formandens orientering om akademisk råds arbejde tages til efterretning.
- At mødeplan for 2019 godkendes

#### **Sagsbeskrivelse**

Af forretningsordenen §2, stk 2 fremgår, " På det første møde efter at nyvalgte studentermedlemmer er tiltrådt giver

dekanen en orientering om akademisk råds arbejde og rådets mødeplan fastsættes."

Efter aftale med dekan Lars Bo Nielsen vil formanden for akademisk råd Helle Prætorius Øhrwald orientere om akademisk råds arbejde, herunder regelgrundlaget i Vedtægten for Aarhus Universitet <http://www.au.dk/om/organisation/regelsamling/styrelse-administration/01/01-02-vedtaegt-for-aarhus-universitet/>

Nye studenterrepræsentanter i akademisk råd 2019.

Studerende har været på valg til akademisk råd Health i efteråret 2018. Nye studerende i akademisk råd i 2019 er:

Christine Andersen (Medicin), Caroline Winther Boye ( Medicin) og Anna Drejer Hansen (Odontologi og Oral Sundhed). Kasper Glerup Lauridsen er genvalgt som ikke ansat ph.d. Der er 1 tomplads ( Idræt)

Mødeplan for akademisk råd 2019.

Ordinære møder i akademisk råd 2019 er fastlagt til **7 februar, 6 juni ,19 september** og **14 november**, alle dage

14 -17. (bortset fra den 7 februar, hvor rådet mødes 14.30-17.30).

Det årlige seminar for de akademiske råd på Sandbjerg gods i Sønderjylland afholdes **d. 19 og 20 september 2019.**

#### **Ansvarlig/sagsbehandler**

Helle Prætorius Øhrwald/ Lene Bøgh Sørensen.

#### **Bilag**

## Punkt 2: Til orientering og godkendelse: Formandens orientering om akademisk råds arbejde og godkendelse af mødeplan for 2019

Forretningsorden for akademisk råd Health.

Vedtægt for Aarhus Universitet. ( kun vedr. akademisk råd)

Bilag til Punkt 2: Til orientering og godkendelse: Formandens orientering om akademisk råds arbejde og godkendelse af mødeplan for 2019

- Forretningsorden for akademisk råd Health.pdf
- Akademisk råd. Vedtægt for Aarhus Universitet.pdf



AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH

## FORRETNINGSORDEN

for

Akademisk Råd ved Health

Udarbejdet inden for rammerne af den standardforretningsorden for akademiske råd, som rektor har fastsat, jf. vedtægt for Aarhus Universitet § 19, stk. 5. Justeret på baggrund af universitetslovens bestemmelse om, at Akademisk Råd vælger en formand blandt sine medlemmer jf. § 15, stk.5.

*Medlemstal, konstitution m.v.*

**§ 1.** Akademisk Råd består af i alt 18 medlemmer. Dekanen er født medlem. Derudover består Akademisk Råd af 12 medlemmer valgt blandt fakultetets videnskabeligt ansatte (3 fra Institut for Klinisk Medicin, 3 fra Institut for Biomedicin, 2 fra Institut for Folkesundhed, 2 fra Institut for Odontologi, 1 fra Institut for Retsmedicin og 1 ansat Ph.d. studerende) og 5 medlemmer valgt blandt fakultetets studerende (2 fra medicinuddannelsen, 1 fra tandlægeuddannelsen, 1 fra øvrige uddannelser og 1 ikke-ansat Ph.d. studerende). Desuden deltager 3 observatører, valgt blandt fakultetets tekniske og administrative personale.

*Stk. 2.* Akademisk Råd vælger en formand blandt sine medlemmer. Dekanen er ikke valgbar.

*Stk. 3.* Akademisk Råd kan indbyde andre ikke-medlemmer til i nærmere angivet omfang at deltage i Akademisk Råds møder som observatører.

*Stk. 4.* Observatører har taleret, men ikke stemmeret.

**§ 2.** Akademisk Råds studentermedlemmer er valgt for en periode på 1 år. Akademisk Råds øvrige medlemmer er valgt for en periode på 4 år.

*Stk. 2.* På det første møde efter at nyvalgte studentermedlemmer er tiltrådt giver dekanen en orientering om Akademisk Råds arbejde, og rådets mødeplan fastsættes.

*Udvalg*

**§ 3.** Akademisk Råd kan nedsætte rådgivende udvalg, men disse kan ikke tillægges selvstændig kompetence.

*Ordinære og ekstraordinære møder, skriftlig behandling*

**§ 4.** Akademisk Råd udøver sin virksomhed i møder, jf. dog § 6. Ordinære møder afholdes på universitetet to gange pr. halvår dog ikke i tiden 1. juli - 15. august.

*Stk. 2.* Senest 10 hverdage inden hver ordinær mødedag udsender formanden og dekanen en dagsorden eller en aflysning til medlemmerne. Dagsordenen eller aflysningen skal samtidig offentliggøres på universitetets netsted eller på anden egnet måde. Tillægsdagsorden med supplerende sager kan udsendes senest 2 dage før mødet.

*Stk. 3.* Hvis et medlem senest 2 uger forud for et ordinært møde skriftligt anmoder om behandling af en sag, skal formanden og dekanen sætte sagen på dagsordenen for det pågældende møde.

*Stk. 4.* Formanden skal med bistand fra dekanstaben sørge for, at medlemmerne får forelagt de nødvendige oplysninger til bedømmelse af sagerne. Hvis materialet ikke er tilsendt medlemmerne



AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH

sammen med dagsordenen for et ordinært møde, skal det så vidt muligt fremlægges til gennemsyn i dekanstaben senest 3 hverdage inden mødet.

**§ 5.** Ekstraordinære møder afholdes, når dekanen finder det nødvendigt. Ekstraordinære møder skal endvidere afholdes, hvis der fremsættes krav herom fra en tredjedel af Akademisk Råds medlemmer. Mødet skal afholdes senest 1 uge efter at kravet er fremsat.

*Stk. 2.* Indkaldelse til ekstraordinært møde skal ske med mindst 24 timers varsel. Indkaldelsen skal angive dagsordenspunkterne og indeholde de oplysninger, der er nødvendige til bedømmelse af sagerne.

**§ 6.** Hvis alle medlemmer er enige herom, kan rutinesager afgøres uden for et møde ved skriftlig behandling. Som grundlag for behandlingen udsendes et forslag til beslutning sammen med de nødvendige oplysninger til bedømmelse af sagen. Medlemmerne skal tilkendegive, om de kan tilslutte sig behandlingsmåden, og i bekræftende fald, om de kan tilslutte sig det udsendte forslag til sagens afgørelse. Såfremt et medlem ikke kan tilslutte sig, at sagen afgøres ved skriftlig behandling, optages sagen som punkt på dagsordenen for næste møde i Akademisk Råd.

#### *Mødeoffentlighed*

**§ 7.** Akademisk Råds møder er offentlige. Akademisk Råd kan dog bestemme, at dørene skal lukkes under behandlingen af enkelte punkter på dagsordenen, hvis det på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt findes nødvendigt.

*Stk. 2.* Finder Akademisk Råd, at dets forhandlinger forstyrres, kan det for det pågældende møde udelukke en eller flere tilhørere. Dørene kan om nødvendigt lukkes for resten af mødet.

*Stk. 3.* Dørene skal lukkes ved behandling af sager, hvor det er nødvendigt at hemmeligholde oplysninger for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

*Stk. 4.* Spørgsmål, om hvorvidt en sag giver grundlag for dørlukning, skal forud forhandles for lukkede døre, hvis dette bestemmes af dekanen eller et flertal af medlemmerne.

*Stk. 5.* Akademisk Råd kan tillade, at observatører overværer behandlingen af sager for lukkede døre.

*Stk. 6.* I sager, der i medfør af stk. 3 behandles for lukkede døre, har medlemmer og observatører tavshedspligt.

#### *Beslutningsdygtighed, mødeledelse og sagernes behandling*

**§ 8.** Akademisk Råd er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af det fastsatte antal medlemmer er til stede.

*Stk. 2.* Akademisk Råds møder ledes af formanden. I tilfælde af at formandens forfald vælger Akademisk Råd et andet medlem til at overtage mødeledelsen. Mødelederen træffer afgørelse i alle spørgsmål vedrørende mødernes ledelse. Sagerne behandles i mødet i den rækkefølge, hvori de er optaget på dagsordenen.

*Stk. 3.* Akademisk Råd kan beslutte at optage nye punkter på dagsordenen, og det kan beslutte at fravige den i dagsordenen angivne rækkefølge for sagernes behandling.

*Stk. 4.* Beslutning i sager, der ikke som selvstændige punkter har været optaget på den før et ordinært møde meddelte dagsorden, kan kun træffes, såfremt intet tilstedeværende medlem protesterer herimod.





AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH

*Stk. 5.* Beslutning i sager, der ikke som selvstændige punkter har været optaget på den før et ekstraordinært møde meddelte dagsorden, kan kun træffes, såfremt alle medlemmer er til stede, og intet medlem protesterer herimod.

**§ 9.** Akademisk Råds afgørelser træffes ved simpelt stemmeflertal.

*Mødepligt, habilitet og indkaldelse af suppleanter*

**§ 10.** Medlemmerne har pligt til at deltage i Akademisk Råds møder.

*Stk. 2.* Medlemmer, der er forhindret i at deltage i et møde, skal underrette formanden herom inden mødets afholdelse. I beslutningsreferatet anføres for hvert enkelt møde, hvilke medlemmer der har været fraværende.

*Stk. 3.* Medlemmerne kan kun deltage i rådets afstemninger, når de personligt er til stede under disse, jf. dog § 6.

**§ 11.** Et medlem skal underrette formanden, hvis der foreligger forhold, der kan give anledning til tvivl om medlemmers habilitet. Underretningen skal så vidt muligt gives inden mødets afholdelse.

*Stk. 2.* I tvivlstilfælde afgør Akademisk Råd, om medlemmet kan deltage i behandlingen af den pågældende sag. Hvis medlemmet ikke kan deltage i behandlingen af sagen, indkalder formanden den pågældendes suppleant, hvis en sådan er valgt, til at deltage i behandlingen.

**§ 12.** Når et medlem ved fravær i mindst 2 måneder på grund af sygdom, studierejse eller lignende er ude af stand til at deltage i Akademisk Råds arbejde, indkalder formanden suppleanten til at indtræde for fraværperioden. Formanden afgør, hvorvidt betingelserne for suppleanters indtræden er til stede. Beslutninger vedrørende suppleanters indtræden skal meddeles valgsekretariatet.

*Stk. 2.* Mister et medlem sin valgbarhed, udtræder medlemmet af Akademisk Råd. Ved orlov kan rektor (v/valgsekretariatet) efter indstilling fra rådet bestemme, at vedkommende kun udtræder i orlovsperioden.

**§ 13.** Indtræder der vakance i Akademisk Råd og er der ikke valgt eller udpeget et tilstrækkeligt antal suppleanter til, at Akademisk Råd kan være fuldtalligt, afgiver rådet indstilling til rektor (v/valgsekretariatet) om, hvorvidt den eller de ledige pladser skal besættes ved suppleringsvalg, eller om besættelsen kan udsættes til næste ordinære valg.

*Beslutningsreferat og ekspedition af Akademisk Råds beslutninger*

**§ 14.** Akademisk Råds beslutninger optages i et beslutningsreferat, der så vidt muligt udsendes senest 14 dage efter mødet. Referatet godkendes ved rundsendelse eller forelægges til godkendelse i næste møde. Ethvert medlem kan forlange sin afvigende mening kort optaget i referatet.

*Stk. 2.* Formanden ekspederer Akademisk Råds beslutninger.

*Stk. 3.* Godkendte referater af Akademisk Råds møder offentliggøres på universitetets netsted, i det omfang beslutningerne ikke er omfattet af tavshedspligt.

*Stk. 4.* Formanden er ansvarlig for, at Akademisk Råd orienterer aktivt om sit arbejde.



AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH

*Spørgsmål vedrørende forretningsordenens og standardforretningsordenens forståelse*

**§ 15.** Spørgsmål om forretningsordenens forståelse afgøres af Akademisk Råd.

*Stk. 2.* Spørgsmål om standardforretningsordenens forståelse, eller om forretningsordenens overensstemmelse med standardforretningsordenen, skal dog forelægges rektor.

*Ændringer i forretningsordenen og standardforretningsordenen*

**§ 16.** Denne forretningsorden træder i kraft 31. januar 2012. Forretningsordenen kan ændres ved almindelig flertalsvedtagelse i Akademisk Råd, når ændringsforslaget er udsendt mindst 14 dage før det møde, hvor det skal behandles.

*Stk. 2.* Ændringer i standardforretningsordenen for Akademisk Råd, fastsat af rektor, ændrer samtidig denne forretningsorden.

*Stk. 3.* Rektor kan i ganske særlige tilfælde, og inden for vedtægtens rammer, dispensere fra denne forretningsordens bestemmelser.

Aarhus Universitet, den 28. februar 2014

Dekan Allan Flyvbjerg

Formand Jens Christian Hedemann Sørensen

*Stk. 3.* Rektor, prorektor(er), universitetsdirektøren og dekanerne udgør tilsammen universitetsledelsen, som efter rektors nærmere bestemmelse forestår universitetets drift og udmøntningen af universitetets strategi og mål.

### ***Fakulteter***

**§ 6.** Universitetet er opdelt i fakulteter, der hver ledes af en dekan. Bestyrelsen fastsætter opdelingen i fakulteter. Et fakultet kan også betegnes skole (school).

### ***Institutter***

**§ 7.** Ved hvert fakultet er etableret et antal institutter, hvis hovedopgaver er forskning, undervisning og videnudveksling. Bestyrelsen fastsætter opdelingen i institutter. Hvert institut ledes af en institutleder.

### ***Skoler***

**§ 8.** Ved et fakultet kan oprettes skoler, som organisatorisk er placeret på institutniveau, og hvis hovedopgave er undervisning og udvikling. Hver skole ledes af en skolechef eller direktør.

### ***Centre***

**§ 9.** Der kan oprettes centre, som er organisatoriske enheder med særlige opgaver inden for bestemte forsknings-, undervisnings- eller formidlingsområder. Centre kan have institutlignende karakter, hvor centerlederen tillægges kompetence som en institutleder.

### **Akademiske råd**

**§ 10.** Ved hvert fakultet nedsættes et akademisk råd, der har til opgave at sikre fakultetets akademiske frihed og sikre medbestemmelse og medinddragelse om akademiske forhold.

### ***Aftagerpaneler***

**§ 11.** For hvert fakultet nedsættes et eller flere aftagerpaneler, der skal sikre dialog mellem universitetet og aftagerne om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet.

## Kapitel 5

### Akademiske råd og akademiske fora

#### *Akademisk råd*

##### *Sammensætning*

**§ 22.** Ved hvert fakultet nedsættes et akademisk råd, der består af dekanen samt repræsentanter for det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og de studerende, jf. universitetslovens § 15, stk. 4. Desuden vælges observatører for det teknisk-administrative personale.

*Stk. 2.* Efter indstilling fra dekanen beslutter rektor rådets størrelse og sammensætning for den kommende valgperiode. Et akademisk råd har mindst 8 og højst 22 medlemmer ekskl. dekanen og ekskl. observatører for det teknisk-administrative personale.

*Stk. 3.* Det sikres, at der i akademisk råd er 2 repræsentanter for de ph.d.-studerende. Ansatte ph.d.-studerende er en del af det videnskabelige personale, mens ikke-ansatte ph.d.-studerende indgår i gruppen af studerende.

*Stk. 4.* Ved beslutningen om rådets størrelse og sammensætning tilstræbes, at der blandt det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, er en bred faglig repræsentation og så vidt muligt repræsentation for alle institutter.

*Stk. 5.* Antallet af repræsentanter for de studerende udgør 25 procent af antallet af videnskabelige medarbejdere, herunder ansatte ph.d.-studerende, inkl. dekanen. Er det beregnede tal ikke et helt tal, forhøjes til nærmeste hele tal. Hvis der oprettes særlige repræsentationsområder for ikke-ansatte ph.d.-studerende, indgår disse repræsentanter ikke i de 25 procent.

*Stk. 6.* Af og blandt det teknisk-administrative personale vælges 3 observatører til det akademiske råd.

*Stk. 7.* Repræsentanter for det videnskabelige personale samt observatører for det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen. Ansatte ph.d.-studerende, der repræsenterer det videnskabelige personale, vælges dog for 2 år ad gangen. Repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen.

#### *Opgaver*

**§ 23.** Akademisk råd har følgende opgaver:

- 1) At sikre idéudvikling, kvalitet, gennemsigtighed og legitimitet i alle beslutninger om akademiske spørgsmål.
- 2) At medvirke ved udpegning af medlemmer til udpegningsorganet, jf. § 16, stk. 2, samt at deltage i indstilling af medlemmer til rådgivningsgrupper ved ansættelse af rektor, prorektor, dekaner og prodekaner. Udpegning og indstilling på universitetsniveau sker gennem de akademiske råds formandsforsamling.
- 3) At udpege medlemmer til universitetets tværgående rådgivningsfora, jf. § 35, stk. 3.
- 4) At rådgive dekanen om budgetmæssige prioriteringer.
- 5) At udtale sig til dekanen om den interne fordeling af bevillinger.
- 6) At udtale sig til dekanen om centrale strategiske forsknings- og uddannelsesområder og planer for videnudveksling.
- 7) At indstille til dekanen om sammensætning af sagkyndige udvalg, der skal bedømme ansøgere til videnskabelige stillinger.
- 8) At tildele ph.d.- og doktorgraden.

*Stk. 2.* Dekanen skal sikre medbestemmelse om akademiske forhold i bred forstand gennem løbende og rettidig medinddragelse. Dekanen skal derfor drøfte væsentlige spørgsmål inden for forskning, talentpleje, videnudveksling og uddannelse med akademisk råd.

*Stk. 3.* Akademisk råd kan udtale sig om alle akademiske forhold af væsentlig betydning for universitetets virksomhed og har pligt til at drøfte de akademiske forhold, som rektor eller dekanen forelægger.

*Stk. 4.* Akademisk råd har ret til at udtale sig til universitetsledelsen.

### **Arbejdsform**

**§ 24.** Akademisk råd vælger en formand blandt de valgte repræsentanter for det videnskabelige personale. Dekanen kan ikke vælges som formand. Formanden fungerer som mødeleder og er ansvarlig for udarbejdelsen af dagsordenen i samarbejde med dekanen.

*Stk. 2.* Dekanen udarbejder sammen med formanden en dagsorden for møderne.

*Stk. 3.* Formanden og dekanen er ansvarlige for, at der udarbejdes et årshjul og en plan for regelmæssige møder, så det sikres, at alle relevante emner bliver drøftet planlagt og rettidigt. Årshjulet bør bl.a. omfatte fakultetets strategi, temadrøftelser om principielle spørgsmål, budget, ansættelses- og rekrutteringspolitik og professorpolitik.

*Stk. 4.* Akademisk råd afholder normalt 6, og mindst 4, møder årligt.

*Stk. 5.* Prodekanerne deltager i akademisk råds møder efter behov.

### ***Akademisk rådgivning på universitetsniveau***

**§ 25.** Formændene for de akademiske råd udgør en formandsforsamling.

*Stk. 2.* Formandsforsamlingen afholder møder med universitetsledelsen 1-2 gange årligt, hvor formændene fremlægger en samlet rapport om de akademiske råds arbejde i den forløbne periode, og hvor universitetsledelsen orienterer formændene om forhold af interesse for de akademiske råd, specielt om kommende initiativer.

*Stk. 3.* Universitetsledelsen kan inddrage formandsforsamlingen i forbindelse med drøftelse af konkrete sager.

*Stk. 4.* Universitetsledelsen kan anmode formandsforsamlingen om rådgivning i udpegningsager.

*Stk. 5.* Formandsforsamlingen kan være talerør for de akademiske råd og afholder regelmæssigt møder med universitetsledelsen, jf. stk. 2.

*Stk. 6.* Formændene har pligt til at informere de akademiske råd om drøftelserne i formandsforsamlingen.

*Stk. 7.* En gang årligt indbyder bestyrelsen i forbindelse med et ordinært møde universitetsledelsen og formændene for de akademiske råd til at redegøre for arbejdet i de akademiske råd.

### ***Institutfora***

#### ***Sammensætning***

**§ 26.** Ved hvert institut nedsættes et institutforum, der består af institutlederen samt repræsentanter for det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, det teknisk-administrative personale og de studerende.

*Stk. 2.* Institutlederen fastsætter institutforums størrelse og struktur samt funktionsperioden for de valgte medlemmer. Størrelsen skal fastsættes således, at forummet er reelt funktionsdueligt. Et institutforum kan højst have 25 medlemmer.

*Stk. 3.* S sammensætningen skal ske under hensyntagen til instituttets størrelse, sammensætning og diversitet, og der skal sikres en passende repræsentation for videnskabeligt personale, ph.d.-studerende, teknisk-administrativt personale og studerende.

*Stk. 4.* Dekanen godkender institutforums størrelse og struktur samt funktionsperioden for de valgte medlemmer.

## Punkt 3: Til drøftelse. Opfølgning på Sandbjerg seminaret om forskningsfrihed og høring

### Det indstilles

- At akademisk råd drøfter forslag fra rektor og styregruppen for forskningsfrihedsundersøgelsen til initiativer, der skal understøtte forskningsfriheden på AU.
- At akademisk råd tilslutter sig formandens forslag til udpegning af rådsmedlem til tværgående arbejdsgruppe.

### Baggrund

De akademiske råd var d. 17-18 december 2018 samlet på Sandbjerg gods for at drøfte VIVE's rapport om forskningsfrihed på AU og anbefalinger fra styregruppen for undersøgelsen (de akademiske råds formænd og fællestillidsrepræsentanten) til initiativer, der kan afværge fremtidigt pres på forskningsfriheden på AU.

På mødet vil formand for akademisk råd Helle Prætorius orientere om drøftelserne af VIVE rapporten på Sandbjerg mødet og præsentere de 5 konkrete forslag til initiativer, der fremadrettet skal understøtte forskningsfriheden på AU. Forslagene er udarbejdet af de akademiske råds formandsforsamling og universitetsledelsen med udgangspunkt i fælleserkæringen fra rektor og styregruppen for undersøgelsen. Fælleserklæringen er offentliggjort på universitetes hjemmeside.

<https://newsroom.au.dk/nyheder/vis/artikel/akademiske-raad-og-ledelsen-paa-aarhus-universitet-goer-faelles-sag-mod-pres-paa-forskningsfriheden/>

Akademisk råd bedes drøfte de konkrete forslag til initiativer og evt. andre initiativer, der kan bidrage til at reducere presset på forskningsfriheden på AU.

Akademisk råds medlemmer har efter mødet frist til d. 20 februar til at indsende yderligere bemærkninger og forslag til formanden [hp@biomed.au.dk](mailto:hp@biomed.au.dk) og rådgiver [lbs@au.dk](mailto:lbs@au.dk), Bemærkninger og forslag sendes videre til akademisk råds høringsgruppe, der udarbejder et udkast til høringssvar fra akademisk råd Health med frist d. 22 marts. Udkastet til høringssvaret sendes til formanden [hp@biomed.au.dk](mailto:hp@biomed.au.dk) og rådgiver [lbs@au.dk](mailto:lbs@au.dk), der sender endelige høringssvar til Inge Liengaard fra universitetsledelsens stab senest d. 29 marts.

Universitetsledelsen ønsker at nedsætte en arbejdsgruppe på tværs af de akademiske råd, der efter høringsprocessen skal udarbejde retningslinjer for forskningsfrihed på AU. Arbejdsgruppen forventes at blive nedsat i april 2019. Formanden foreslår at akademisk råd Health udpeger rådsmedlem Bente Nyvad til at sidde i arbejdsgruppen. Rådet bedes tilslutte sig forslaget.

### Bilag

Brev fra rektor til de akademiske råd,  
Tiltag forskningsfrihed - forskningsambassadører og udvalg.  
Forslag til initiativer til sikring af forskningsfriheden.  
Presseomtale af VIVES rapport om forskningsfrihed på AU.

### Ansvarlig/sagsbehandler

Helle Prætorius Øhrwald/Lene Bøgh Sørensen.

Punkt 3: Til drøftelse: Opfølgning på Sandbjerg seminaret om forskningsfrihed og høring



## Bilag til Punkt 3: Til drøftelse: Opfølgning på Sandbjerg seminaret om forskningsfrihed og høring

- Brev fra rektor til de akademiske råd.pdf
- Tiltag forskningsfrihed - forskningsambasadører og udvalg.pdf
- Forslag til initiativer til sikring af forskningsfriheden KC.pdf
- Presseklip.pdf

## Lene Bøgh Sørensen

---

**Fra:** Rektor, Aarhus Universitet  
**Sendt:** 24. januar 2019 14:55  
**Til:** Birgit Svenningsen  
**Emne:** Forskningsfrihed  
**Vedhæftede filer:** Forslag til initiativer til sikring af forskningsfriheden KC.docx; Bilag 1 Tiltag forskningsfrihed - forskningsambasadører og udvalg.docx

Kære akademiske råd

Jeg vil gerne takke for et inspirerende og konstruktivt seminar den 17.-18. december på Sandbjerg, hvor vi med udgangspunkt i den udarbejdede rapport drøftede forskellige initiativer til sikring af forskningsfriheden på Aarhus Universitet.

Universitetsledelsen har nu udarbejdet forslag til initiativer, som blev drøftet med formændene for de akademiske råd den 23. januar. Disse fælles forslag sendes hermed i høring i de akademiske råd, og jeg vil gerne bede om jeres bemærkninger til forslagene senest fredag den 29. marts 2019.

Bemærkningerne bedes sendt til Susanne Holm, mail [sholm@au.dk](mailto:sholm@au.dk)

Mange hilsner

Brian Bech Nielsen

**Brian Bech Nielsen**  
Rektor  
Mobil: +45 23382349  
E-mail: [rektor@au.dk](mailto:rektor@au.dk)

**Aarhus Universitet**  
Nordre Ringgade 1, Bygning 1430  
8000 Aarhus C  
Danmark



### **Bilag 1: Initiativer om en uafhængig forskningsambassadør på hvert fakultet (initiativ 2) og centralt udvalg vedrørende brud på forskningsfrihed (initiativ 3)**

Det foreslås, at den eksisterende organisering om forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis ændres og udvides til i højere omfang også at kunne bistå og agere i sager, hvor forskere oplever pres i forhold til at ændre, tilbageholde eller undlade at publicere forskningsresultater.

#### **Nuværende organisering**

AU har et fælles tværgående Udvalg for Ansvarlig Forskningspraksis (Praksisudvalget). Udvalgets primære opgave er at undersøge en eventuel mistanke om videnskabelig uredelighed eller andre brud på ansvarlig forskningspraksis i forbindelse med forskning, der udføres eller er udført ved Aarhus Universitet, eller som danner grundlag for en videnskabelig grad tildelt af Aarhus Universitet. Udvalget er uafhængigt af Universitetsledelsen og alle har mulighed for at henvende sig til udvalget.

På hvert fakultet findes en særlig rådgiver i forskningsintegritet, hvor ansatte og studerende kan søge fortrolig og professionel rådgivning vedr. ansvarlig videnskabelig praksis og basale forskningsetiske principper.

#### **Forslag til udmøntning af initiativerne**

##### **Initiativ 2: En uafhængig forskningsambassadør på hvert fakultet**

- Den nuværende rådgiverfunktion bibeholdes men udvides med en sparrings- og rådgivningsfunktion i forhold til pres på forskningsfrihed
- Rådgivningen er fortrolig og anonym
- Rådgivningen kan kun efter aftale med den, der søger rådgivning, udvides til også at omfatte inddragelse af ledelsen mv.
- Rådgiverne er upartiske og uafhængige af ledelsen
- Rådgivere, der underretter internt om fagligt uforsvarlige forhold, har en beskyttelse mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser.
- Rådgiverne udarbejder årligt en rapport i anonymiseret form om henvendelserne til Praksisudvalget.
- Rådgiverne samles i netværk. Rådgiverne samles også med Praksisudvalget en gang årligt.
- De akademiske råd udpeger rådgiverne.

##### **Initiativ 3 Et centralt udvalg vedrørende brud på forskningsfrihed**

- Det nuværende Praksisudvalg bibeholdes men tillægges en mere forebyggende funktion i forhold til at undgå brud på ansvarlig forskningspraksis. Konkret skal Praksisudvalget kunne bistå i sager, hvor der opleves pres på forskningsfriheden.
- Praksisudvalget agerer på baggrund af konkrete henvendelser. Praksisudvalget kan søge en konkret sag oplyst og efterfølgende afgive indstilling til rektor med henblik på igangsættelse af ledelsesopfølgning.
- Alle kan indberette sager, hvor der opleves pres på forskningsfriheden. Oplever en forsker pres skal dette i første omgang afhjælpes via ledelseslinjen på fakultetet, eventuelt med bistand fra rådgiverne.
- Praksisudvalget udarbejder årligt en rapport til rektor, universitetsledelse og bestyrelse.

#### **Proces for udmøntning**

Den konkrete udmøntning af de to initiativer kræver justering af de nuværende AU regelsæt for håndtering af videnskabelig uredelig og tvivlsom forskningspraksis ved Aarhus Universitet.

Der skal udarbejdes retningslinjer for håndtering af sager og en proces for en årlig orientering af de akademiske råd, universitetsledelse og bestyrelse.

Initiativerne skal understøttes af markant øget synlighed omkring henvendelsesmuligheder, procedurer for håndtering mv.



**Modtager(e):** Universitetsledelsen og de akademiske råd

## Initiativer til styrkelse af forskningsfriheden på Aarhus Universitet

### Baggrund

Aarhus Universitet satte sommeren 2018 gang i en undersøgelse blandt egne medarbejdere. Undersøgelsen skulle afdække mulige problemer ift. forskningsfrihed og omfanget heraf. En intern styregruppe med formændene for de akademiske råd og fællestillidsrepræsentanter for det akademiske personale stod for undersøgelsen, som blev gennemført af et uafhængigt eksternt konsulentfirma, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE).

Styregruppen sendte rapporten videre til universitetsledelsen ledsaget af styregruppens bemærkninger og anbefalinger, og rapport samt anbefalinger blev behandlet på de akademiske råds seminar den 17. og 18. december 2018. Seminaret mandede bl.a. ud i en fælles erklæring fra rektor og styregruppen, der blev bragt som kronik i Altinget og offentliggjort på universitetets hjemmeside.

I erklæringen er der enighed om en række initiativer, der skal understøtte forskningsfriheden på Aarhus Universitet:

#### Forslag til initiativer

1. Tydeligere **retningslinjer** for forskningsfrihed og håndtering af pres på samme
2. En **uafhængig forskningsambassadør** på hvert fakultet
3. Et **centralt udvalg** der behandler sager om brud på forskningsfrihed
4. Tydeliggørelse af **ledelseskredsens ansvar**
5. **Styrket kendskab og kommunikation** om indsatsen

### Det videre arbejde

I det nedenstående er der et forslag til en overordnet procesplan, ligesom de forslåede initiativer er beskrevet nærmere. Initiativerne ønskes drøftet bredt på universitetet, inden der træffes endelig beslutning herom.

### Forslag til tids- og procesplan

Dato	Handling
<b>2018</b>	
17.-18. dec.	Intern drøftelse af rapport om forskningsfrihed og initiativer til at sikre forskningsfriheden
19. dec.	Offentliggørelse af rapport





2019	
23. jan.	Møde mellem akademiske råds formænd og universitetsledelsen: opsamling på seminar og udarbejdelse af forslag til initiativer
24. jan.	Forslag til initiativer sendes i høring hos de akademiske råd
28. jan.	Offentlig paneldebat på Aarhus Universitet om forskningsfrihed
Ultimo marts	Høringsbidrag fra de akademiske råd
Ultimo april	Universitetsledelsen drøfter og beslutter initiativer
Maj	Temadebat på lederseminar
7. juni	Bestyrelsen orienteres om initiativer

### Beskrivelse af de foreslåede initiativer

Initiativ 1	Tydeligere retningslinjer
Beskrivelse:	<p>Der skal udarbejdes tydeligere retningslinjer – både centralt og lokalt – for forskningsfrihed og håndtering af pres på samme. Retningslinjerne udarbejdes blandt andet med afsæt i <a href="#">Det danske kodeks for integritet i forskning</a>.</p> <p><u>Proces</u> Det foreslås, at der nedsættes en arbejdsgruppe på tværs af de akademiske råd med en ledelsesrepræsentant og en repræsentant fra rådgiverne vedrørende ansvarlig forskningspraksis. Arbejdsgruppen skal udarbejde et forslag til retningslinjer.</p> <p>Universitetsledelsen godkender et kommissorium for arbejdsgruppen.</p> <p>Når arbejdsgruppen har udarbejdet et udkast til retningslinjer, skal det behandles i de akademiske råd. Universitetsledelsen beslutter retningslinjerne.</p> <p>Retningslinjerne skal kommunikeres og synliggøres for den enkelte medarbejder og ledelseslinjen. Se i øvrigt initiativ 5.</p>
Bidragydere	Arbejdsgruppe på tværs af de akademiske råd og med repræsentation fra ledelsen og fra rådgivergruppen.
Understøttelse	Universitetsledelsens Stab
Skal involveres	De akademiske råd og rådgiverne vedr. ansvarlig forskningspraksis
Forventes færdig	Sommer 2019

Initiativ 2	En uafhængig forskningsambassadør på hvert fakultet
Beskrivelse	Der udpeges en uafhængig forskningsambassadør ved hvert fakultet, hvor medarbejdere anonymt kan indberette pres og få sparring/rådgivning.



	<p>Den uafhængige forskningsambassadør udpeges af det akademiske råd ved fakultetet.</p> <p>Se bilag 1 for en nærmere beskrivelse af forslag til forskningsambassadørernes opgaveområde og organisering.</p>
Bidragydere	Universitetsledelsens Stab
Skal involveres	Rådgiverne vedr. ansvarlig forskningspraksis og Praksisudvalget
Forventes færdig	Sommer 2019

<b>Initiativ 3</b>	<b>Centralt udvalg vedr. håndtering af pres på forskningsfrihed</b>
Beskrivelse	<p>Der etableres et centralt udvalg, som med armslængde til ledelsen behandler sager om pres på forskningsfrihed med indstilling til rektor.</p> <p>Se bilag 1 for en nærmere beskrivelse af forslag til udvalgets opgaveområde og organisering.</p>
Bidragydere	Universitetsledelsens Stab
Skal involveres	Rådgiverne vedr. ansvarlig forskningspraksis og Praksisudvalget
Forventes færdig	Sommer 2019

<b>Initiativ 4</b>	<b>Tydeliggørelse af ledelseskredsens ansvar</b>
Beskrivelse	<p>Lederne skal have øget kendskab til retningslinjer, procedurer og egen rolle i forbindelse med pres på forskningsfriheden.</p> <p>Pres på forskningsfriheden behandles på ledelsesseminar, og der afvikles en workshop for den brede lederkreds med afsæt i en kondenseret version af kurser i ansvarlig forskningsfrihed.</p> <p>Pres på forskningsfrihed behandles i øvrigt i ledergrupperne lokalt.</p>
Bidragydere	Universitetsledelsens Stab
Skal involveres	Fakulteterne
Forventes færdig	Sommer 2019



<b>Initiativ 5</b>	<b>Styrket kendskab og kommunikation om indsatsen</b>
Beskrivelse	<p>Alle ledere og medarbejdere skal have det nødvendige kendskab til retningslinjerne samt den tilhørende organisering (forskningsambassadørerne og det centrale udvalg).</p> <p>Det skal ske via:</p> <p><u>Kurser og workshops i ansvarlig forskningspraksis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurser i ansvarlig forskningspraksis skal indeholde en komponent om forskningsfrihed og udbredes som et tilbud til videnskabelige medarbejdere og ledere (opgave løftes på fakulteterne)</li> <li>- Kurser i ansvarlig forskningspraksis for ph.d.-studerende udvides med en komponent om forskningsfrihed (opgave løftes på fakulteterne).</li> </ul> <p><u>Styrket kommunikation</u> på hjemmesider mv. om pres på forskningsfrihed, initiativerne og eksisterende tilbud herunder fx TTO.</p>
Bidragydere	Universitetsledelsens Stab Kommunikation og Presse, dekansekretariatene, rådgiverne for ansvarlig forskningspraksis, Talentenheden, TTO
Understøttelse	Universitetsledelsens Stab
Forventes færdig	Sommer 2019



## Dagens presseklip vedr. forskningsfrihedsundersøgelse

Rapport offentliggjort den 19.12.2018

### Dagens nyheder 19.12.2018

**Aarhus Universitet: Sådan vil vi sikre forskningsfriheden:** [BBN har sammen med AR-formændene og VIP-FTR skrevet et indlæg på Altinget](#) om forskningsfrihedsundersøgelsen. Det fremgår, at et mindretal af AU's forskere har oplevet et pres på forskningsfriheden, og at presset kan komme indefra, såvel som udefra. Derfor har man på denne uges seminar med de akademiske råd udtænkt en række tiltag, som nu skal drøftes på tværs af universitetet; herunder bl.a. uafhængige forskningsambassadører, tydeligere retningslinjer og justering og udbredelse af kurser i forskningspraksis.

- **Forsidehenvisning: Forskere oplever pres og trusler:** Politiken bringer historien på forsiden, hvor man refererer fra VIVE's rapport. Det fremgår, at AU selv har bestilt undersøgelsen, og BBN er citeret for at sige, at man tager resultaterne alvorligt, selvom det heldigvis ikke er flertallet, der er udsat for pres. Ministeren glæder sig over AU's initiativ, men vil ikke opfordre andre universiteter til at lave samme undersøgelse, fordi 'forskningsfrihed er slået fast med syvtommersøm i universitetsloven'. I en tilknyttet artikel udtaler BBN, at han må erkende, at man ikke har gjort nok for at værne om forskningsfriheden. Rektoren er overrasket over, at forskere også oplever internt pres, men det vil blive adresseret i opfølgningen på rapporten (hvilket Olav Bertelsen også ser grund til). Samtidig vil BBN også italesætte behovet for, at eksterne parter respekterer forskningsfriheden. Politiken efterlyser cases ifm artiklen, så der kan komme opfølgning. Vedhæftet.
- [Altinget har fokus på problematikken omkring myndighedsrådgivning](#), og Tommy Ahlers peger på, at der er blevet justeret i kontrakterne med MFVM, men at det grundlæggende er universitetsledelsernes opgave at sætte rammerne for forskningsfriheden. Ministeren roser AU for initiativet og udtaler i øvrigt, at problemstillingen er naturlig set i lyset af, at universiteterne samarbejder mere med omverdenen. BBN er citeret for bl.a. at sige, at AU har en opgave med at præcisere grænserne mellem pres og faglig dialog mellem forskere og bevillingsgiver, ligesom de nye værninitiativer skal udformes i dialog med de akademiske råd. Miljøministeren er blevet spurgt, men har ikke udtalt sig til artiklen.
- **Ritzau bringer** en kort version af Politikens artikel, [som bl.a. JP har taget](#).

### Dagens nyheder 20.12.2018

#### FORSKNINGSFRIHED-UNDERSØGELSE:

- [I kølvandet på undersøgelsen af forskningsfrihed på AU meldte flere andre danske uni'er](#) i går ud, at de vil se op lignende initiativer. Bjarklev udtaler, at tallene fra AU har gjort indtryk og vil kigge nærmere på, hvad DTU kan gøre. På KU vil man nærløse AU rapporten, men endnu ikke komme med bud om en lignende undersøgelse skal udføres. Rektor på SDU vil drøfte rapporten med hovedsamarbejdsudvalget og universitetsrådet og derefter tage stilling til evt. aktiviteter. En repræsentant fra DJØF udtaler bekymring over resultaterne af rapporten fra AU og pointerer, at man må stå vagt om forskningsfriheden. Hun roser i forlængelse af det AU for at have taget fat om problemet.
- [Omnibus omtaler undersøgelsen og BBN udtaler](#), at AU med rapporten har fået et godt redskab til at få gjort noget ved problemet – og at der skal gøres alt for at få oplevelserne af pres reduceret. Mette Wiberg fortæller om nogle af de konkrete forslag AU- styregruppen er kommet

med. I et [Omnibus debatindlæg minder Olav W. Bertelsen](#) om, at man som forsker skal gå til sin TR, hvis man oplever pres på forskningsfriheden.

- [ForskerForum](#) anvender rapporten som anledning til at nævne kvælstof- og landbrugspakkesager og fokusere i deres omtale på tallene fra rapporten der viser, at en tredjedel af de 190 forskere på AU, der har oplevet pres, ikke har følt sig støttet af deres ledelse. Heine Andersen udtaler sig, og taler blandt andet om selvansøgelse på AU og at han ser frem til de konkrete tiltag.

### Dagens nyheder 21.12.2018

**Debat: FRI FORSKNING: Konsulenter erstatter 'besværlige' forskere:** AU-prof MSO Jeppe Bundsgaard skriver i Politiken i forlængelse af forskningsfrihedsdebatten, at et andet problem ikke er omfattet af rapporten; nemlig politikernes forkærlighed for private konsulentfirmaer, der laver analyser uden samme grad af åbenhed, som man får ved at hyre universitetsforskere. Samtidig går man også glip af at få den indsamlede viden integreret i forskning og uddannelse. Han opfordrer politikere til at overveje, om det er pris værd at vælge konsulenthuse. Vedhæftet.

- **Leder: Sminkede sandheder:** [Stiften kommer omkring både Gyllegate og Dandysag](#) i dagens leder, hvor universitetet efter den nylige VIVE-undersøgelse opfordres til at gå forrest for at sikre forskningens troværdighed og frihed.
- [Infomedia samler også op på onsdagens](#) indslag fra P4 Østjylland, hvor BBN medvirker.

### Dagens nyheder 7.1.2019

**Uafhængig forskning er et vigtigt, men uopnåeligt ideal:** [KU-lektor Mickey Gjerris skriver på](#) Science Report om de dilemmaer, der er forbundet med at forske, når man finder frem til sandheder, der kan være ubekvemme for bevillingsgiverne. Han omtaler indledningsvis AU's frihedsundersøgelse, men substansen i indlægget går på betydningen af at stræbe efter uafhængighed, og hvordan kurser i videnskabelig praksis bør være en løftestang til at integrere debat om interessekonflikter i de faglige miljøers kultur.

**Debat: FRI FORSKNING: Konsulenter erstatter 'besværlige' forskere**

Politiken 21. december 2018 Sektion 2 (Kultur) Side 6 (Debat) JEPPE BUNDSGAARD, PROFESSOR MSO, AARHUS UNIVERSITET, DANMARKS INSTITUT FOR PÆDAGOGIK O... 438 ord Id:e704f11a

POLITIKEN BRINGER på forsiden 19.12. en alarmerende nyhed om, at en del forskere på Aarhus Universitet har oplevet at møde et pres for at ændre forskningsresultater eller udskyde eller aflyse offentliggørelse.

Da langt fra alle forskere udfører forskning i tæt samarbejde med eksterne parter, er de 5-10 procent, der nævnes, et meget stort tal.

Men problemet er endda mere alvorligt end dette, for i dag udføres ' forskning' i stort omfang af konsulentvirksomheder, som slet ikke har så fine fornemmelser som vi forskere. De har ikke procedurer for fagfællebedømmelse, ingen krav om offentliggørelse af forskning, inklusive ubejlelige resultater, ikke metodiske krav om repræsentativitet, generaliserbarhed osv. Og når de møder offentlig kritik af deres arbejde, så er svaret typisk larmende tavshed (og intern sortlistning af kritikerne).

Dermed ikke sagt, at universitetsforskere altid lever op til disse krav, men vi har procedurer for at påtale og udbedre problemer i egen og andres forskning, og derfor kan det opleves og opfattes som et problem, når opdragsgivere forsøger at underminere disse procedurer.

Konsulentvirksomheder har også den ' fordel', at de kan sætte hvem som helst til at udføre ' forskning' - medarbejderne behøver ikke at have en forskeruddannelse, men bliver måske superviseret af en researcher, metodeekspert eller seniorkonsulent, som har en kandidatgrad eller måske endda en ph. d.-grad (men ikke nødvendigvis inden for det pågældende faglige område). Rapporternes forfatter jeg er virksomheden, og ofte er det hemmeligt, hvem der faktisk har udarbejdet den. Derved er den viden, der produceres, kun til rådighed i rapporten, mens universitetsforskere bærer den videre i undervisning, i faglig formidling, i faglige fora, i offentlig debat, i ny forskning og ikke mindst i (ofte gratis) rådgivning af ministerier og kommuner. Når forskere er ' besværlige' og holder fast på videnskabelige kvalitetskrav, er det meget nærliggende for ministerier og andre, der ønsker viden, at gå til konsulentvirksomhederne og bede dem om at udføre ' forskning', undersøgelser eller evalueringer, og konsulentvirksomhederne er ikke blege for at udvikle nye metoder, som kan svare på de stillede spørgsmål inden for de opstillede rammer og med et resultat, der kan bruges i embedsfolkenes politiske processer for at fremme de politiske mål, som de og deres ministre har.

Jeg ved af egen erfaring, at det er tilfældet inden for uddannelsesområdet, og jeg formoder, at det er udbredt inden for alle områder, der nyder politisk bevågenhed.

Jeg vil derfor ikke blot opfordre til, at universiteterne tager den omtalte undersøgelse meget alvorligt, men også at ministerier og andre opdragsgivere tager op til overvejelse, hvilke typer viden de har brug for, og om prisen for en fleksibel konsulenthussamarbejdspartner kan blive for høj.

### **Forsidehenvisning: Forskere oplever pres og trusler**

Politiken 19. december 2018 Sektion 1 (1. Sektion) Side 1 JAKOB HVIDE BEIM JULIE KAUFFMANN...

**FORSKNINGSFRIHED** På Aarhus Universitet beretter forskere i uvildig rapport om et pres for at ændre i deres forskningsresultater. Rektor vil styrke forskningsfriheden med flere nye initiativer. Det har en særlig autoritativ klang af uafhængighed, når forskere fra landets universiteter spytter tal, analyser og konklusioner ud i samfundet.

Men en ny, uvildig rapport om forskningen på Aarhus Universitet lavet af Det Nationale Forsknings-og Analysecenter for Velfærd (Vive) viser, at forskningsfriheden på universitetet er under pres.

I en omfattende rundspørge med svar fra flere end 1.100 fuldtidsansatte forskere fra Aarhus Universitet svarer 7 procent, at de inden for de seneste fem år har oplevet pres for at ændre i forskningsresultater. I samme periode har 10 procent oplevet pres for at udskyde offentliggørelsen af forskningsresultater. Og 5 procent har oplevet et pres for helt at undlade offentliggørelse.

»Det er et problem, der er bredt forankret på tværs af fakulteter, stillingsbetegnelser, køn og alder«, siger seniorforsker Niels Ejersbo fra Vive, der har stået i spidsen for arbejdet med rapporten.

Presset kan komme fra ledelsen og kolleger internt på universitetet og udefra, når en forsker løser en opgave for ministerier, kommuner, private virksomheder eller interesseorganisationer.

Det fremgår af rapporten, at »når forskere opnår resultater, der er ubekvemme for eksterne aktører, opstår der i nogle tilfælde konflikter, hvor disse aktører prøver at presse forskeren til ikke at offentliggøre, ændre eller udskyde offentliggørelsen af sine resultater«. Og det pres kan have en karakter, hvor det opleves som et forsøg på at intimidere den enkelte forsker, fremgår det videre af rapporten: »Presset kan antage mange former fra intimidering af forskeren, trusler om konsekvenser for fremtidigt samarbejde, forhaling af processer, påvirkning af miljøet omkring forskeren gennem kontakt til ledelsen på universitetet eller forsøg på at påvirke forskerens ry og anseelse hos kollegerne«. På baggrund af 30 fortrolige interview med forskere, der har oplevet pres, står det i rapporten, hvordan flere forskere mener, at det kan »have en pris at gå op imod magtfulde aktører internt eller eksternt«, og at det kan være en »voldsom og ubehagelig oplevelse og have eftervirkninger i form af manglende motivation eller stress«. Det betyder ikke nødvendigvis, at en forsker bøjer sig for presset. Men på baggrund af de fortrolige interviews med forskere beskriver rapporten, at der er forløb, hvor forskeren oplever at have gået på kompromis: »Nogle sager ændres ved, at offentliggørelsen af resultater udskydes, ikke kan offentliggøres, eller at der sker en hel eller delvis ændring af resultaterne, på trods af at forskeren betragter det som en handlemåde, der ikke er den mest hensigtsmæssige ud fra videnskabelige kriterier«. De konkrete sager ønsker Niels Ejersbo fra Vive ikke at uddybe af hensyn til fortroligheden.

Rektor varsler flere initiativer

Aarhus Universitet har selv bestilt den uvildige undersøgelse. Det skyldes blandt andet, at Politiken tidligere på året med avisens egen rundspørge afslørede, hvordan et markant mindretal på flere universiteter rundt omkring i landet føler sig presset på forskningsfriheden.

Selv om den nye og mere omfattende undersøgelse af Aarhus Universitet også viser, at det kun er et mindretal, der oplever pres, og at noget af presset vurderes at ligge inden for en »gråzone« af,

hvad der er en legitim og saglig diskussion om videnskabeligt arbejde, varsler rektor Brian Bech Nielsen fra Aarhus Universitet konsekvenser.

»Forskningsfriheden er hjerteblod på et universitet. Der skal være tillid til de resultater, vi producerer. Hvis forskerne ikke forsker frit, vil det være dårligt for universiteterne og samfundet. Derfor skal vi tage det meget alvorligt. Også selv om det heldigvis ikke er flertallet«, siger han. På baggrund af rapporten har ledelsen og de akademiske råd på universitetet fundet frem til flere løsningsforslag, der nu skal drøftes på hele universitetet. Det gælder blandt andet et forslag om, at hvert fakultet udpeger en uafhængig forskningsambassadør, hvor medarbejdere anonymt kan indberette pres og få rådgivning.

I regeringen mener uddannelses- og forskningsminister Tommy Ahlers (V), at det er »supergodt«, at Aarhus Universitet har fået lavet en uvildig undersøgelse og tager nye initiativer. Men han vil ikke bede andre universiteter om at gøre det samme.

»Loven er helt klar. Og deres ledelsesansvar er helt klart. Så jeg ser ikke nogen grund til, at jeg gør mere her og siger, at de skal gøre noget«, siger Tommy Ahlers og understreger, at forskningsfriheden er slået fast med syvtommersøm i universitetsloven.

### **Universitetsrektor: Ledelsen skal støtte og ikke presse forskere**

Politiken 19. december 2018 Sektion 1 (1. Sektion) Side 6 JULIE KAUFFMANN JAKOB HVIDE BEIM...

FORSKNINGSFRIHED Aarhus Universitets rektor vil give forskere mulighed for at indberette og søge råd, hvis de oplever, at deres forskningsfrihed er under pres.

Det er særligt ministerier, private virksomheder og forskernes egen ledelse på universitetet, der står bag, når forskere på Aarhus Universitet oplever, at deres forskningsfrihed kommer under pres. Det fremgår af en ny, uvildig rapport fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (Vive), som Aarhus Universitet selv har bestilt for at få afdækket problemet.

I forbindelse med rapporten har forskerne skullet svaret på, hvorvidt de inden for de sidste fem år har oplevet pres for at ændre, udskyde eller forhindre offentliggørelse af forskningsresultater. Og i så fald, hvorfra presset kom.

Til det sidste svarer 36 procent af de forskere, der har oplevet pres for at ændre forskningsresultater, at presset kom fra en leder på universitetet. Og lidt flere - 37 procent - at det kom fra et ministerium eller anden offentlig myndighed. Når det gælder pres for ikke at offentliggøre forskningsresultater, er private virksomheder ofte kilde til pres.

På Aarhus Universitet erklærer rektor Brian Bech Nielsen sig overrasket over, hvor meget pres forskere oplever fra deres egne ledere på universitetet.

»Her skal vi have en dialog med vores ledere om, hvordan man håndterer de her situationer. Der skal ikke herske nogen som helst tvivl om, at ledelsen skal støtte medarbejderen. Ledelsen skal ikke presse medarbejderen«, siger han.

Mindre overrasket er han over, at forskere oplever et pres, når de har at gøre med eksterne aktører såsom ministerier og private virksomheder.

»Når man indgår i en dialog med det omkringliggende samfund, vil der også være situationer, hvor nogle vil opleve et pres«, siger han, men understreger, at presset aldrig må blive »illegitimt«.

»Der er vi nødt til over for eksterne parter at insistere på, at det er ikke kun universitetet, der skal respektere forskningsfriheden.

Det skal eksterne parter også«. Ifølge Vive-rapporten, der ud over rundspørgen bygger på fortrolige interviews med forskere og institutledere, bunder konflikter med ministerier og andre offentlige myndigheder blandt andet i, at forskerne er kommet frem til resultater, der er ubekvemme for de eksterne aktører.

Og det pres kan eksempelvis udøves ved trusler om konsekvenser for fremtidigt samarbejde, forhaling af processer eller kontakt til ledelsen på universitetet.

Internt på universiteterne handler kon-flikterne typisk om, at en forskers resultater ikke harmonerer med en mere erfaren forskers syn på et fagområde, eller om at resultaterne kan komme på tværs i forhold til andre forskeres eller ledelsens arbejde med at opbygge relationer til eksterne aktører.

### Flere løsninger i spil

For Olav W. Bertelsen, der er fællestillidsrepræsentant for akademikerne på Aarhus Universitet, er omfanget af ledelsespresset »måske det mest foruroligende resultat«. »Hvis der opleves pres internt, så er det et problem. Og det skal vi have adresseret«, siger han.

På baggrund af rapporten arbejder ledelsen på Aarhus Universitet videre med en række initiativer, der skal styrke forskningsfriheden.

Det gælder blandt andet et forslag om, at de akademiske råd ved hvert fakultet skal udpege en uafhængig forskningsambassadør, hvor medarbejdere anonymt kan indberette pres og få rådgivning. Der er også en ide om at nedsætte et centralt udvalg ud over praksisudvalget, der med armslængde til ledelsen behandler sager om brud på forskningsfrihed med indstilling til rektor. I rapporten giver institutledere på universitetet nemlig udtryk for, at de ikke får henvendelser om pres på forskningsfriheden, fremhæver rektor Brian Bech Nielsen.

»Det viser, at vi har brug for at få en kanal, hvor medarbejderne trygt kan adressere de her problemstillinger, fordi det tyder på, at det ikke er nærmeste leder, man går til, når man oplever presset på sin forskningsfrihed«, siger han.

På universitet vil man også arbejde for, at alle nyansatte ledere og medarbejdere grundigt indføres i retningslinjerne, der skal gøres tydeligere.

Mener du, at det vil relevant for andre universiteter at lave en lignende undersøgelse og følge op med eventuelle nye tiltag? »Jeg vil ikke kommentere på, hvad andre universiteter skal og ikke skal. Jeg kan sige, at vi er rigtig glade for, at vi har gjort det«, siger Brian Bech Nielsen.

Har I hidtil været for dårlige til at værne om forskningsfriheden? »Det er svært at svare, at vi har gjort det efter alle kunstens regler, når der er så stort et mindretal, som udtrykker, at de føler sig presset. Så her må svaret være nej. Netop fordi der ikke er mange af de her ting, som kommer til ledelsens kendskab, så har vi nok heller ikke været klar over problemets reelle omfang«. I den brede offentlighed har det ikke mindst vakt opsigt, hvordan Berlingske har afdækket, at forskere på Aarhus Universitet var under pres, da de skulle levere en rapport om kvælstof i landbruget til Miljø-og Fødevareministeriet. Det er vel ét eksempel på, at I er blevet gjort opmærksom på, at der kunne være problemer? »Nu vil jeg sige, at nu var det en lidt anden sag. Men vi var da bestemt opmærksomme på den«, siger Brian Bech Nielsen, der mener, at den sag er blevet adresseret. »Det var også omkring det tidspunkt, hvor vi i øvrigt valgte at lave den her rapport for at få afdækket problemets omfang.

Det var både det forløb og jeres undersøgelse (rundspørge foretaget af Politiken tidligere i år, red.), som gjorde det«.

Politiken vil gerne i kontakt med forskere, der har oplevet et pres for at ændre, udsætte eller tilbageholde deres resultater eller på anden måde føler, at deres forskningsfrihed har været under pres. Kontakt Jakob Hvide Beim eller Julie Kauffmann.

### **Det indstilles**

- At akademisk råd orienteres om og drøfter de strategiske indsatser på Health i 2019

### **Baggrund**

Fakultetsledelsen besluttede på deres møde d. 18 december, hvilke delmål og konkrete initiativer, der skal indgå i de strategiske indsatsområdet på Health for 2019.

På mødet vil dekan Lars Bo Nielsen, som oplæg til en videre diskussion med akademisk råd, fortælle om strategiarbejdet på Health og om sine forventninger til arbejdet med de forskellige strategiske indsatsområder og initiativer for 2019.

### **Bilag**

Strategiske indsatsområder HE 2019

### **Ansvarlig/sagsbehandler**

Lars Bo Nielsen/ Lene Bøgh Sørensen



- Strategiske indsatsområder HE i 2019 endelig.pdf

**Modtager(e):** Fakultetsledelsen

## Strategiske indsatsområder i 2019

Fakultetsledelsen har på seminar den 19.-20. november besluttet, at fakultetet i 2019 fortsætter med de tre indsatsområder fra 2018; Internationalisering, eksternt forskningsfinansiering samt rekruttering, der udvides med karriereudvikling og fokus på diversitet. Retningen i de tre indsatsområder er fortsat relevant, og der er igangsat mange gode aktiviteter, der skal arbejdes videre med. Samtidig igangsættes der nye initiativer under hvert indsatsområde.

Foruden de strategiske indsatsområder, er der i Uddannelsesrapporten for 2018 beskrevet en række initiativer og tiltag vedr. uddannelse.

Nedenfor fremgår de besluttede indsatsområder og delmål knyttet til indsatsområderne.

### Internationalisering

- Honorary Skou professorer – 25 stk. i 2019
- Gæsteprofessorer – 5 stk. i 2019
- Styrke den strategiske alliance i European University Initiative (i første omgang på ledelsesniveau)
- Afklaringsproces vedr. tilknytning af Ph.d.-medvejleder fra udlandet

### Eksternt forskningsfinansiering

- Relationsopbygning til fonde
- Organisering af forskningsområdet
- Fokus på EU-midler
- Styrkede netværk inden for neuro, rehabilitering, personlig medicin, kardiovaskulær, inflammation, fødevarer
- Registrering i ReAp

### Rekruttering og karriereudvikling med fokus på diversitet

- Rekrutteringsstrategier på institutterne
- Forankring af Junior Researcher Development Plan og udvikling af HE-specifik Individual Development Plan
- Karriereudviklingsprogram for fremtidens akademiske og administrative ledere



### **Det indstilles**

- At akademisk råd orienteres om nyt forskningsforum på Health.

### **Baggrund**

På fakultetsseminariet i november 2018 blev det besluttet at etablere et koordinerende og rådgivende forskningsforum på Health. Efterfølgende har dekanatet og fakultetssekretariatet udarbejdet et kommissorium, der nu er endelig er besluttet i fakultetsledelsen.

På mødet vil prodekan Ole Steen Nielsen fortælle mere om baggrunden for at oprette et forskningsforum på fakultetet og lægge op til diskussion af forummets formål og opgaver i relation til fakultetets samlede forskningsdagsorden.

### **Bilag**

Kommissorium for HE Forskningsforum

### **ansvarlig/sagsbehandler**

Ole Steen Nielsen/ Henry Andreasen

- Kommissorium for HE Forskningsforum - endelig version  
29.01.2019.pdf



## Kommissorium for HE Forskningsforum

HE Forskningsforum er fakultetets centrale koordinerende og rådgivende ledelsesorgan på det taktiske niveau, der fungerer som bindeled mellem det strategiske niveau, Healths fakultetsledelse og AU's Udvalg for Forskning og Eksternt Samarbejde (UFFE) og det operationelle niveau, viceinstitutedere for forskning og talent samt lokale forskningsudvalg.

### Formål

Formålet med HE Forskningsforum er at fremme initiativer på tværs af Health og bidrage til, at fakultetets visioner inden for forskning, talentudvikling og rekruttering nås.

### Opgaver

Opgaverne for HE Forskningsforum vil blandt andet omfatte (ikke-prioriteret rækkefølge):

1. Rådgive dekanat og fakultetsledelsen i spørgsmål om forskning, talentudvikling og rekruttering.
2. Komme med oplæg til fakultetsledelsen omkring overordnede strategiske principper og retning for ansøgningsaktiviteter og rekrutteringsinitiativer.
3. Drøfte internationaliseringsinitiativer, herunder initiativer i relation til at styrke forskningens internationale gennemslagskraft og synlighed.
4. Drøfte rekruttering og medarbejdere, bemandingsstrategi, der tilgodeser forskning såvel som undervisningsopgaver.
5. Gensidig orientering, rådgivning og erfaringsudveksling omkring ansøgningsmuligheder i relation til større fonde/calls.
6. Drøfte og igangsætte initiativer i forhold til at styrke samarbejde på tværs omkring større forskningsansøgninger/projektidéer.
7. Initierer og koordinerer formulering af store faglige satsninger/projektidéer i institutternes forskningsudvalg med henblik på en opsøgende dialog i forhold til udvalgte private fonde.
8. Koordinering og erfaringsudveksling omkring rekrutteringsinitiativer på tværs af institutter og centre.

### Sammensætning af medlemmer

Medlemmer af HE Forskningsforum er:

- Prodekan for forskning (formand) (1)
- Prodekan for talentudvikling (1)
- Rådgiver for prodekanen for forskning (sekretær) (1)
- Viceinstitutedere for forskning og talentudvikling (6)<sup>1</sup>
- Ph.d.-skoleleder (1)
- Leder af AU Forskningsstøtteenheden (1)

Der er derudover ad hoc-deltagelse på møderne fra udvalgte AU-enheder efter behov.

---

<sup>1</sup> Hvis instituttet ikke har udpeget en viceinstituteder for forskning eller en viceinstituteder for talentudvikling, kan instituttet udpege en anden person fra ledelsen, der skal repræsentere instituttet i HE Forskningsforum.



AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH  
29-01-2018

### **Arbejdsform**

HE Forskningsforum mødes en gang om måneden. Møder uden væsentlige dagsordenpunkter aflyses. Mødematerialet er åbent og kan indgå i decentrale drøftelser på institutterne, med mindre det eksplicit angives, at specifikke dokumenter er fortrolige.

### **Inddragelse**

Ved behov for forberedende eller uddybende arbejde kan udvalget nedsætte ad hoc-arbejdsgrupper og -underudvalg, som kan inddrage andre medarbejdere på AU.

### **Evaluering**

HE Forskningsforum foretager en evaluering af sit arbejde en gang om året eller efter behov.

### **Tidspunkt for ikrafttrædelse**

Kommissoriet blev forelagt fakultetsledelsen på et møde den 15/1-19 og træder i kraft pr. 1/3-19.

### **Det indstilles**

- At akademisk råd orienteres om budget 2019-2022

### **Sagsfremstilling**

Administrationschef Nikolaj Harbjerg vil på mødet orientere om fakultetets samlede budget 2019-2022, herunder gennemgå de største poster og forventninger til fakultetets økonomiske situation de næste 4 år.

### **Bilag**

Dekanbemærkninger til budget 2019-2022 Health

### **ansvarlig/ sagsbehandler**

Nikolaj Harbjerg/ Lene Bøgh Sørensen

- Dekanbemærkninger B2019-22 HE.pdf



Tabel 1a. HE i alt 2019-2022 i hovedtræk

Mio. kr. faste priser (niv. 2019)	R2017	B2018	ØR3 2018	B2019	B2020(B19)	B2021(B19)	B2022(B19)
Finanslovtilskud	910	909	904	897	889	887	885
Eksterne tilskud	349	342	366	362	378	400	405
Salg/øvrige driftindtægter	141	125	132	125	122	120	118
Interne bidrag	-162	-158	-158	-162	-159	-158	-158
<b>INDTÆGTER I ALT</b>	<b>1.238</b>	<b>1.218</b>	<b>1.244</b>	<b>1.222</b>	<b>1.229</b>	<b>1.250</b>	<b>1.250</b>
Lønninger	793	796	797	808	820	825	829
Husleje	111	115	109	119	124	124	118
Øvrige driftsomkostninger	275	279	317	265	255	267	266
Afskrivninger	34	39	33	36	37	37	40
<b>OMKOSTNINGER I ALT</b>	<b>1.213</b>	<b>1.229</b>	<b>1.255</b>	<b>1.228</b>	<b>1.236</b>	<b>1.254</b>	<b>1.252</b>
<b>FINANSIELLE POSTER</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>RESULTAT</b>	<b>25</b>	<b>-11</b>	<b>-10</b>	<b>-6</b>	<b>-7</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>

Tabel 1b. Akkumulerede resultatudsving/opsparing

Mio. kr. faste priser (niv. 2019)	R2017	B2018	ØR3 2018	B2019	B2020(B19)	B2021(B19)	B2022(B19)
Opsparing primo	7	2	31	20	14	7	3
Opsparing ultimo	31	-9	20	14	7	3	0

Health forventer at komme ud af regnskab 2018 med et akkumuleret overskud på 20 mio. kr. En del af den akkumulerede opsparing forventes anvendt i 2019 til éngangsudgifter i forbindelse med indflytningen i Skou-bygningen og flytning af udstyr fra DNC-bygningen til DNU-Skejby.

Som det fremgår af budgettet forventer fakultetet faldende finanslovsindtægter selvom dimensioneringen på medicinuddannelsen er øget og fakultetet søsætter en ny linje på kandidatuddannelse inden for sygepleje - Advanced Practice Nursing. Faldet er en konsekvens af omprioriteringsbidraget kombineret med bevillingsreformen hvor 25% af bevillingen er konstant og ikke stiger med stigende STÅ-optjening.

Der er budgetteret med optimisme i forbruget af eksterne midler, der forventes at stige med 11% fra ØR3 2018 til 2022. Som en følge heraf regnes også med stigende overheadindtægter, der forventes øget med 12% i perioden fra ØR3 2018 til 2022.

Der er budgetteret med fald i salg/øvrige driftsindtægter. Faldet er primært affødt af forventninger om mindre aktivitet hos Center for Mindfulness på Institut for Klinisk Medicin, at der fra 2020 ikke er budgetteret med indtægter fra NMD Pharma på Institut for Biomedicin grundet udløb af eksisterende aftale samt at Rigs politiet har underlagt køb af retsmedicinske ydelser en årlig 2% besparelse siden 2015.

Huslejudgifterne forventes at stige og vil i 2022 - hvor Health forventer at være i den nye ligevægtssituation efter indflytning i Skou-bygningen, renovering af Bartholin og afgivelse af en række bygningskomplekser i Universitetsparken - være 8% højere end inden i ØR3 2018.

De største usikkerheder i det foreliggende budget er knyttet til fakultetets flytte- og huslejudgifter, som vedrører bygge- og renoveringsprojekterne omkring Institut for Biomedicin og flytningen af DNC-aktiviteter til DNU-Skejby for Institut for Klinisk Medicin. Herudover er der usikkerheder i uddannelsesindtægterne med lanceringen af den nye kandidatuddannelse i sygepleje.

Fakultetet har i budgettet skabt plads til strategiske satsninger over de næste 4 år og indregnet råderum hertil, der bl.a. forventes anvendt til at styrke rekrutteringen. Derudover har Health fortsat stort fokus på at øge hjemtagningen af eksterne midler.

### **Det indstilles**

- At orienteringen tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Med henblik på at understøtte øget integration mellem kandidatuddannelse og kandidat ph.d. forløb, er det indført, at kandidat ph.d.-studerende får mulighed for at gøre status på ph.d.-projektet samtidig med at kandidatuddannelsen afsluttes. Baggrunden er et ønske tilbage fra 2017 om at styrke kandidat-ph.d.-tilbuddet, herunder øge integrationen mellem kandidat og ph.d.-forløbet.

Der indføres fra start 2019 en kvalifikationseksamen, hvor specialet og midtvejsevalueringen af ph.d.-forløbet slås sammen i én kvalifikationseksamen for kandidat-ph.d.-studerende på kandidatuddannelser, hvor specialet udgør et væsentlig omfang (30-60 ECTS). Det vedrører derfor indtil videre relativt få uddannelser og studerende på Institut for Folkesundhed, hvor det er godkendt i de relevante studienævn.

Formanden Helle Prætorius Øhrwald vil på mødet orientere nærmere om den nye model.

### **Bilag**

Notat vedr. kandidat-ph.d. specialeform.

### **ansvarlig/sagsbehandler**

Helle Prætorius Øhrwald /Tanja Hansen

Bilag til Punkt 7: Til orientering: Ny kvalifikationseksamen for kandidat- ph.d.-studerende

- Kandidat-ph.d.\_specialeform\_godkendt af 3xSN (002).pdf

## Integration mellem kandidatuddannelse og kandidat ph.d.forløb

Kandidat ph.d.-forløbet er kendetegnet ved, at den studerende på A-delen af ph.d.forløbet er indskrevet som både kandidatstuderende og ph.d.-studerende.

For at understøtte en øget integrering mellem de to forløb forstås det, at kandidat-ph.d.studerende, på uddannelser hvor specialet udgør et væsentligt omfang af kandidatuddannelsen (30/60 ECTS), får mulighed for at gøre status på ph.d.projektet, samtidig med at det sikres, at den studerende afslutter sin kandidatuddannelse med et større selvstændigt akademisk arbejde. En model til at opnå det ovenstående er at indføre en særlig prøveform for specialet i studieordningerne på de berørte uddannelser ved Health.

De respektive studienævn for de følgende uddannelser:

- Kandidatuddannelsen i folkesundhedsvidenskab (speciale på 30 ECTS)
- Kandidatuddannelsen i idræt (speciale på 30 ECTS)
- Kandidatuddannelsen i optometri og synsvidenskab (speciale på 30 ECTS)
- Kandidatuddannelsen i sygepleje (speciale på 30 ECTS)
- Den sundhedsfaglige kandidatuddannelse (speciale på 30 ECTS)

Har godkendt nedenstående tilføjelse af ny prøveform på specialet.

Den kandidat-ph.d. studerende vil automatisk blive tilmeldt prøveformen og det vil alene være denne gruppe studerende, der kan tilmeldes prøven.

Prøveformen vil både fungere som afsluttede eksamen på kandidatuddannelsen og som midtvejsevaluering på ph.d.-forløbet (se bilag 2).

### Prøveform

En individuel prøve, kombineret skriftlig og mundtlig (fri hjemmeopgave + bunden mundtlig prøve).

Bedømmelse: 7-skala. Det skriftlige produkt vil indgå i bedømmelsen, idet der foretages en helhedsvurdering af den skriftlige og mundtlige præstation.

Censurform: ekstern

Den skriftlige del består i en rapport på max. 30 normalsider (max. 72.000 anslag - tegn inkl. mellemrum), som omhandler de følgende elementer:

- Kort introduktion til forskningsområdet
- Formålet med ph.d.-projektet
- En detaljeret redegørelse for de anvendte metoder, resultater og konklusioner der er opnået.
- En plan for den resterende del af ph.d.-projektet.
- Rapporten kan indeholde uddrag fra offentliggjorte/godkendte artikler/manuskripter
- Et dansk og et engelsk resume på maksimalt en normalside (2400 anslag) hver. I det engelske resume skal specialets titel anføres på engelsk.

Den mundtlige del har en varighed på 1 time (inkl. bedømmelse) og omfatter:

- Den studerendes præsentation om de vigtigste elementer i rapporten (20-30 minutters varighed).

- Diskussion af rapporten og præsentationen, herunder den bredere tematiske ramme.
- Diskussion af planer for gennemførelse af ph.d.-projekt og studier (kursus, undervisning/kommunikation, mobilitet etc.)

### Genbrug af materiale

En offentliggjort artikel kan ikke indgå i både specialet og ph.d.afhandlingen, men specialet kan inkludere forarbejder og (dele af) manuskripter. Hvis ph.d.-studerende har udgivet eller indsendt et udkast til en artikel, kan dele af dette materiale således bruges i forbindelse med specialet, så længe der refereres korrekt. Hvis ph.d.-studerende ikke har offentliggjort eller indsendt et udkast til en artikel, kan specialets skriftlige del betragtes som en mulighed for at starte arbejdet med at skrive en artikel og/eller dele af ph.d.-afhandlingen.

### Prøveforsøg

Hvis den studerende ikke består sit første prøveforsøg, finder følgende sted:

At den studerende ikke består første prøveforsøg tolkes som en afvigelse fra ph.d.-planen. Jf. ph.d.-bekendtgørelsens § 10, stk. 2 tildeles den studerende derfor en periode på tre måneder, hvor den studerende får mulighed for at revidere det skriftlige produkt og efter de 3 måneders udløb afholdes ny mundtlig prøve (2. prøveforsøg). Dette harmonerer med reglerne omkring afviklingen af 2. prøveforsøg for specialer på kandidatuddannelserne ved Health.

Består den studerende ikke ved 2. prøveforsøg ophører den studerendes indskrivning på ph.d.-uddannelsen Jf. ph.d.-bekendtgørelsens § 10, stk. 4.

Imidlertid har den studerende 3 prøveforsøg ift. sin indskrivning på kandidatuddannelsen. Såfremt den studerende har behov for et 3. prøveforsøg, udgår elementet der omhandler plan for den resterende del af ph.d.-projektet fra besvarelsen. Det samme gør sig gældende, såfremt den studerende vælger at lade sig udskrive fra ph.d.-forløbet efter ikke-bestået 1. prøveforsøg.

### Bedømmelse

Specialet bedømmes af den studerendes hovedvejleder på ph.d.-forløbet (der samtidig fungerer som specialevejleder) og en ekstern bedømmer fra censorkorpset.

Efter forsvaret skal hovedvejleder og ekstern censor i fællesskab udarbejde og underskrive en udtalelse som sendes til Forskeruddannelsen. Forskeruddannelsen sender efterfølgende udtalelsen til den studerende og programlederen.

V/ Merethe Haugaard, HE Studier

## Punkt 8: Til orientering: Evaluering af ansøgningsproces og workshop i forbindelse med Annual Recruitment Day 2019.

### **Det indstilles**

- At akademisk råd tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

De 16 internationale, åbne ph.d.-opslag og workshoppen i forbindelse med Annual Recruitment Day 2018 har nu været igennem første gennemløb. Ph.d.-skolen er i øjeblikket ved at samle op, evaluere processen og gøre klar til Annual Recruitment Day 2019.

Ph.d. skoleleder Helene Nørrelund og funktionschef Damian Goldberg vil på mødet orientere om formålet med at indføre Annual Recruitment Day og redegøre for de første erfaringer med at rekruttere ph.d. studerende til de åbne ph.d-opslag på denne måde. Helene vil komme ind på, hvilke overvejelser evalueringen af det første forløb har givet anledning til, herunder i hvilken forstand metoden og intentionerne lever op til forventningerne.

### **Bilag**

1. Aagsfremstilling
2. Statistik\_annual recruitment day 2018
3. Annual Recruitment Day ved ph.d.-uddannelsen på Health 2018-2019.
4. Program for workshops\_annual recruitment day\_2018

### **Ansvarlig/ sagsbehandler**

Helene Nørrelund/ Damian Goldberg

Bilag til Punkt 8: Til orientering: Evaluering af ansøgningsproces og workshop i forbindelse med Annual Recruitment Day 2019.

- Sagsfremstilling - International Recruitment Day..pdf
- Statistik - September application round - international open call.pdf
- Annual Recruitment Day.pdf
- Program for workshops.pdf

Mødedato: D. 18. december 2018

Møde: Møde i Fakultetsledelsen

Punktejer: Damian A. Hertoft Goldberg

Gæst: Helene Nørrelund

Beslutningspunkt (sæt kryds) Drøftelsespunkt (sæt kryds) Meddelelsespunkt (sæt kryds) Lukket punkt (sæt kryds) 

<b>Emne</b>
Orientering om ansøgningsproces og workshop i forbindelse med Annual Recruitment Day 2018
<b>Resumé</b>
De 16 internationale, åbne opslag og workshoppen i forbindelse med Annual Recruitment Day 2018 har nu været igennem første gennemløb. Ph.d.-skolen er i øjeblikket ved at samle op, evaluere processen og gøre klar til Annual Recruitment Day 2019.
<b>Indstilling</b>
Det indstilles til: 1. at FAK-led tager orienteringen til efterretning
<b>Sagsfremstilling</b>
<p><b>Orientering om ansøgere og behandling, Annual Recruitment Day 2018</b></p> <p><i>Antal ansøgninger og ansøgere til 16 projektforslag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 87 ansøgere (heraf 61 udenlandske).</li> <li>- 122 ansøgninger (heraf 86 ansøgninger fra udenlandske ansøgere).</li> </ul> <p><i>Administrativ behandling:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 ansøgere (alle udenlandske) har modtaget administrativt afslag grundet for mange ansøgninger (maks. 3 projekter pr. kandidat)</li> <li>- 15 ansøgere (alle udenlandske) har modtaget administrativt afslag grundet manglende dokumentation på <a href="#">sprogkrav</a>.</li> <li>- 2 ansøgere (alle udenlandske) har modtaget administrativt afslag grundet manglende dokumentation på <a href="#">uddannelsesniveau</a>.</li> <li>- 12 ansøgere (heraf 11 udenlandske) har modtaget administrativt afslag grundet for høj <a href="#">kandidatalder (før 2013)</a>.</li> <li>- 9 ansøgere (alle udenlandske) har modtaget administrativt afslag grundet negativ <a href="#">ækvivalensvurdering</a>.</li> <li>- 1 ansøger (udenlandsk) har trukket sin ansøgning tilbage efter tilbud om deltagelse i workshop, grundet tilbud om ansættelse ved et andet universitet.</li> <li>- Der blev i alt foretaget 41 kvikvurderinger.</li> </ul> <p><i>I alt er 41 ansøgere blevet administrativt afvist (inkl. 1 ansøger som har trukket sin ansøgning tilbage). *Én ansøger kan indgå i flere af ovennævnte punkter.</i></p> <p>I alt blev 46 ansøgere (heraf 20 udenlandske) fordelt på 66 ansøgninger sendt til faglig vurdering. 16 af de danske ansøgere søgte på baggrund af en adgangsgivende uddannelse fra AU.</p> <p><b>Faglig vurdering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 29 ansøgninger (heraf 18 udenlandske) er blevet vurderet af forskeruddannelsesprogrammet Public Health. Heraf er 6 ansøgere blevet "ranked" (heraf 1 udenlandsk) med henblik på at invitere 4-8 kandidater.</li> </ul>



- 26 ansøgninger (heraf 16 udenlandske) er blevet vurderet af forskeruddannelsesprogrammet ClinFO. Heraf er 21 ansøgere blevet "ranked" (heraf 11 udenlandske) med henblik på at invitere 8-16 kandidater.
- 11 ansøgninger (heraf 8 udenlandske) er blevet vurderet af forskeruddannelsesprogrammet Biomedicin. Heraf er 7 ansøgere blevet "ranked" (heraf 4 udenlandske) med henblik på at invitere 4-8 kandidater

*I alt er 45 ansøgninger blevet afvist på baggrund af en faglig vurdering.*

*\*Én ansøger kan indgå i faglig vurdering på flere projekter.*

#### **Workshop d. 14. November:**

- 21 ansøgere (heraf 6 udenlandske) blev inviteret til workshop d. 14. november 2018.<sup>1</sup>
  - o Public Health: 5 ansøgere (heraf 0 udenlandske) til 4 projekter
  - o ClinFO: 12 ansøgere (heraf 4 udenlandske) til 8 projekter
  - o Biomedicin: 5 ansøgere (heraf 2 udenlandske) til 4 projekter
- 1 ansøger som blev inviteret til workshop på to projekter, trak sin ansøgning grundet tilbud om ansættelse ved et andet universitet.
- 14 ansøgere (heraf 3 udenlandske) modtog et tilbud om *fellowship* på baggrund af workshoppen.
  - o 10 af de 11 danske ansøgere har en adgangsgivende uddannelse fra AU (1 fra KU).
- 2 projekter skal i genopslag.
  - o 1 projekter ønsker genopslag grundet krav om mere teknisk erfaring og forståelse.
  - o 1 projekter stod uden kandidat til workshoppen, da kandidaten trak sig grundet tilbud om ansættelse ved et andet universitet.

#### **Overordnet:**

*Ansøgere:*

Udenlandske ansøgere: 70%

Danske ansøgere (30%) med adgangsgivende uddannelse fra AU: 61,5%

Danske ansøgere (30%) med adgangsgivende uddannelse fra andre universiteter: 38,5%

*Tilbudt fellowship:*

Udenlandske ansøgere: 21,4%

Danske ansøgere med adgangsgivende uddannelse fra AU: 71,5%

Danske ansøgere med adgangsgivende uddannelse fra andre universiteter: 7,1%

#### **Genopslag**

Genopslag på specifikke opslag i perioden primo december 2018 – 7. januar 2019.

- Projekterne opslås på ph.d.-skolens hjemmeside, samt i internationalt opslag via akademiske jobportaler. Opslaget deles desuden med ph.d.-skolens partnere (NorDoc; Graz, Edinburgh, Sao Paulo, Guild m.fl.).
  - Projekterne opfordres til at distribuere opslaget i deres faglige netværk.
  - [Optagelseskravene er de samme som ved ordinære opslag.](#)
1. Projekter udpeger 1-3 kandidater, som skal videre til faglig bedømmelse hos FP-leder og rekrutteringsudvalgsmedlem.
  2. Projekter interviewer (godkendte) kandidater via video (Skype eller lign.).
  3. Projekter indstiller til ph.d.-skoleledelsen, hvilken kandidat vedkommende ønsker at tilbyde fellowship.
  4. Tilbud/afslag sendes til kandidaterne primo marts.

<sup>1</sup> For procesbeskrivelse af workshoppen og efterfølgende behandling, se bilag 1

Den samlede plan ser således ud:

Ugenr.	Dato	Handling
46	15. November	Det konstateret at der ikke er nogen kvalificerede kandidater på projektet
48	1. december	Projektet genopslås på internationale rekrutteringsplatforme
2	7. januar	Ansøgningsfrist
4	22. januar	Deadline: Administrativ gennemgang af ansøgerne
6	8. februar	Deadline: Projektejer udpeger 1-3 kandidater som skal fagligt vurderes
9		Interviewer af kandidater
10	4. marts	Deadline: Projektejer indstiller navngiven kandidat til fellowship
40	1. oktober	Deadline: Sidste mulige dato for indskrivning og ansættelse

#### Kommunikation

Statistik uploades til hjemmesiden.

Kandidater og projektejere har modtaget besked om tilbud/afslag.

To projektejere er involveret i forbindelse med genopslag.

#### Sagsbehandler

Damian A. Hertoft Goldberg

#### Involvering

Ph.d.-skolen, Institutterne

#### Bilag

1. Statistik\_annual recruitment day 2018
2. Annual Recruitment Day ved ph.d.-uddannelsen på Health 2018-2019.
3. Program for workshops\_annual recruitment day\_2018

# Punkt 8, Bilag 1: Statistik - September application round -international open

The Graduate School of Health  
Aarhus University

September 2018 application round – international open call

d. 03-12-2018  
Damian A. Hertoft Goldberg  
Funktionschef

Applications:	GP: Biomedicine	GP: ClinFO	GP: Public Health	Total
Applications, total	28	53	41	122
Total percentage of applications	23%	43%	34%	100%
Applications, international	22	38	26	86
Total percentage of applications	26%	44%	30%	100%

Type:	GP: Biomedicine	GP: ClinFO	GP: Public Health	Total
Fully financed fellowship, total	3	7	4	14
Total percentage of awarded fellowships	21%	50%	29%	100%
Fully financed fellowship, international	1	2	0	3
Total percentage of awarded fellowships	33%	67%	0%	100%

	GP: Biomedicine	GP: ClinFO	GP: Public Health	Total
Applicants	28	53	41	122
Awarded*	3	7	4	14
Awarded, percentage of applications	11%	13%	10%	34%

\*Awarded fully financed fellowship

Age	GP: Biomedicine	GP: ClinFO	GP: Public Health	Total
< 26	0	1	0	1
26-30	3	5	3	11
31-35	0	1	1	2
36-40	0	0	0	0
41-45	0	0	0	0
> 45	0	0	0	0
Total	3	7	4	14

Gender	GP: Biomedicine		GP: ClinFO		GP: Public Health		Total	Total percentage
Female	2	67%	4	57%	3	75%	9	64%
Male	1	33%	3	43%	1	25%	5	36%
Total	3	100%	7	100%	4	100%	14	100%

Educational Background	GP: Biomedicine		GP: ClinFO		GP: Public Health		Total	Total percentage
Medicine or dentistry	1	33%	3	43%	1	25%	5	36%
Other	2	67%	4	57%	3	75%	9	64%
Total	3	100%	7	100%	4	100%	14	100%

---

## Annual Recruitment Day at the PhD degree programme at Health 2018/2019

---

**Processing of calls for applications, applications for admission and the awarding of fellowships/scholarships at the Annual Recruitment Day at the Graduate School, Health**

2018

Damian A. Hertoft Goldberg

## Content

<b>1.0</b>	<b>Types of fellowships .....</b>	<b>3</b>
1.1/	Correlation between admission and the granting of fellowships/scholarships/supplements.....	3
1.2/	Evaluation of applications for enrolment .....	3
1.3/	Types of financial support.....	4
1.4/	Full fellowships .....	4
1.5/	Call for applications and the processing of applications for enrolment and full fellowships in connection with the Annual Recruitment Day.....	5
1.5.1/	Call for applications .....	5
1.5.2/	Content of the application .....	5
1.5.3/	Submission of application.....	5
1.5.4/	Checks in connection with the application for admission.....	6
1.5.5/	Assessment of application/selection of candidate.....	6
1.5.6/	Workshops.....	6
1.5.7/	Coupling of projects and candidates.....	7
1.5.8/	Preparation of the project description .....	7
1.5.9/	The process.....	8

## 1.0 Types of fellowships

### 1.1/ Correlation between admission and the granting of fellowships/scholarships/supplements

The prerequisite for granting a fellowship or supplement is that the applicant is approved for admission to the PhD degree programme.

As a starting point, the call for applications and the processing of applications for admission, together with the granting of PhD supplements, takes place in the same coherent process as described below.

In two of the four annual application rounds, full fellowships are offered in addition to enrolment and the awarding of PhD supplements. The faculty offers 30 full fellowships annually. These are distributed as follows:

- 14 full fellowships are offered together with PhD supplements in February and April.
- 16 full fellowships are offered together with an annual round that runs from August to November and is dedicated to open applications.

### 1.2/ Evaluation of applications for enrolment

In connection with applications for enrolment, an assessment is carried out by a research programme director, a preliminary assessor and a member of the recruitment committee. The preliminary assessor is found via a research programme affiliated preliminary assessor panel. Offers of admission and any award of PhD supplements are determined by the head of graduate school after recommendation from an allocation meeting, at which heads of graduate school and members of the recruitment committee compare assessments of all the applications received. PhD supplements are allocated among the best qualified applicants. Allocation of PhD supplements requires enrolment at the graduate school.

Similarly, the awarding of full fellowships is also conditional on enrolment at the graduate school, and that specific applications are made for these.

Two types of full fellowships are offered:

- a. Via an "Annual Recruitment Day" in the autumn, where selection of applicants for full fellowships is assessed by a principal supervisor, the research programme director and a preliminary assessor. The selected candidates are invited to participate in a workshop at which the final allocation of fellowships as well as offers of admission are decided.<sup>1</sup>
- b. Two annual application rounds in February and April respectively, where applicants for strategic fellowships are assessed by a preliminary assessor, a member of the recruitment committee and a research programme director, after which interviews are conducted.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Further details are described in Section 2.2.

<sup>2</sup> Further details are described in Section 2.3.

**1.3/ Types of financial support:**

There are two types of financial support from HE:

- PhD supplements (research training supplements)
- Full fellowships (ordinary and integrated PhD fellowships)

The size of financial support will always be dependent on the graduate school's budget. Based on the financial framework for 2018, it will be possible to award 16 full fellowships at the Annual Recruitment Day, 14 fellowships in the spring application round, as well as a number of PhD supplements.

**1.4/ Full fellowships**

- A full fellowship amounts to DKK 1,350,000 for an ordinary PhD and DKK 1,200,000 for an integrated PhD. The amounts are stated at 2017 level and are indexed. The amounts are based on the average cost of a PhD fellow employed under the Danish PhD collective agreement.
- Prior to a budget year, the graduate school decides how many full fellowships are to be offered.
- Free place for a three-year period (i.e. exemption from the payment of tuition fees).
- The fellowship payments are transferred to the enrolling institution in annual instalments.
- The fellowship is personal and may not be used for other purposes or by other PhD students.
- The full fellowships are advertised within the faculty's strategic focus areas. In 2017, focus is on the following: early recruitment; mobility; interdisciplinarity; collaboration with business and industry and public institutions.
- Approximately half of the full fellowships are allocated to carry out predefined project ideas which are selected by the departmental management.
- Full fellowships given via open calls for applications are awarded to the best applicant in each round of applications on the basis of an overall assessment and based on the workshops or interviews that are held.

The assessment of applications is described below.

The fellowships that are advertised in connection with the Annual Recruitment Day are distributed among the departments according to the following key:

Department:	Number of full fellowships:
Department of Clinical Medicine	6
Department of Biomedicine	4
Department of Public Health	4
Department of Dentistry and Oral Health	1
Department of Forensic Medicine	1

The departments' management (in collaboration with the research programme directors) select the project proposals that they wish to see advertised in the rounds. Each department may appoint a number of projects per round corresponding to the number of fellowships the department has.

The full fellowships which are awarded in the spring application rounds are not distributed among the departments in the same way.

## 1.5/ Call for applications and the processing of applications for enrolment and full fellowships in connection with the Annual Recruitment Day

### 1.5.1/ Call for applications

Once annually, a certain number of project titles for future PhD degree programmes are advertised which are financed with a full fellowship.

Calls for applications are advertised on the university's and the graduate school's website, in the AU job bank and via relevant international media.

Prior to the call for applications, the graduate school invites project ideas (title and abstract) from the departments.

- In collaboration with the research programme director, the department heads select and submit a range of suitable project ideas which correspond to the number of fellowships that the department may have at its disposal in the round of applications in question.

The following must be stated in the individual project proposal:

1. Specification of which of the faculty's strategic focus areas the project falls within.
2. Specification of subject area.
3. Name of the project owner (future principal supervisor).  
This person must meet the formal conditions for being able to act as principal supervisor, including permanent tenure at AU at least at associate professor level.
4. An abstract which briefly describes the scientific issue that will be expounded upon.
5. Any clarification of project-specific qualification requirements.

A combined call for applications is formulated by the graduate school based on the project ideas/suggestions/themes submitted by the departments and is prepared so that it can be accessed via a link.

The call for applications will contain the date and a brief description of the subsequent workshop.

An applicant can apply for a maximum of three concurrent projects.

### 1.5.2/ Content of the application

As a starting point, an application should consist of:

1. Statement of which projects are being applied for.
2. Documentation for compliance with project-specific qualification requirements.
3. Exam certificates and transcripts.
4. CV:
  - a. With documentation of relevant extracurricular activities (teaching, participation in organisational work and participation in research work).
  - b. Any documentation of language skills.
  - c. Satisfactory TOEFL, IELTS test or ESOL Certification (for international applicants).<sup>3</sup>
5. Personal reasoning for the application for admission to the PhD degree programme (1 standard page):
  - a. Including own competences.
  - b. Consideration of the specific qualification requirements from the project proposal.
6. Proposal for how the project will be tackled (2 standard pages).

### 1.5.3/ Submission of application

All applications must be submitted electronically to the PeopleXS recruitment system via an online application system.

<sup>3</sup> <http://phd.health.au.dk/application/applicationguide/>



In connection with the application, it must be possible for the applicant to clearly specify which of the advertised project descriptions he or she is applying for (one applicant may apply for a maximum of three projects).

*Applicants who have applied for more than three projects will be rejected administratively.*

#### 1.5.4/ Checks in connection with the application for admission

The graduate school carries out checks that involve:

- Assessment of whether the applicant fulfils the educational requirements for enrolment on the PhD degree programme. For foreign applicants, this entails a separate assessment of whether their educational background can be regarded as comparable with a Danish Master's degree.
- Checking whether all compulsory documents are present, including any documentation of language skills.
- Checking that documentation for any project-specific qualification requirements is present.

#### 1.5.5/ Assessment of application/selection of candidate

After these checks have been carried out, the graduate school initiates the following process:

1. The research programme directors have access to the applications via the PeopleXS (PXS) management portal.
2. The research programme director forwards the application to a minimum of one preliminary assessor (in PXS) from the panel of preliminary assessors. This person has relevant academic insight into the project's topic and the project owner (the coming principal supervisor). This assessment of the applicant must consist of a brief written assessment.
3. The research programme director involves a member of the recruitment committee (in PXS) in the assessment of the applicant's qualifications and motivation based on the recommendations for assessment of the applicant (appendix 1).
4. The preliminary assessor, project owner and member of the recruitment committee send their assessment to the research programme director within 14 days (in PXS).

Based on the recommendations, the research programme director assesses whether the PhD applicant should be invited to take part in the workshop. The total number of candidates who are invited to a workshop is estimated to be twice the number of project proposals.

#### 1.5.6/ Workshops

The objective of holding workshops is:

- To present the principal supervisors, allocation committee and the candidates for one another.
- To reconcile expectations towards each other and the projects.
- To connect applicants with projects.

The goal is for the quality of applicants and projects across the departments to be strengthened and maintained and to ensure there is a reasoned, independent selection.

To ensure quality and transparency in the decision-making process, workshops will be held on a single day with the following agenda:

- Presentation of project proposal in plenum:
  - Presentation of 16 project proposals.
  - All project proposals presented to all candidates.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> The principal supervisors will have the same opportunities to promote projects/research.

- Presentation and interviews with the candidates in groups:
  - Approx. 32 candidates.
  - Divided into three groups according to subject areas.
  - Candidates give a short presentation focusing on academic strengths, experience and motivation in front of the other candidates and principal supervisors.
  - Participation of relevant principal supervisors, research programme directors and members of the recruitment committee, who can question the candidates.
  - The research programme director acts as moderator.
- Prioritisation of wishes from the principal supervisors (owners) and candidates, respectively:
  - Before the workshop ends, priorities must have been made (electronically).
  - Both candidates and supervisors should be able to prioritise (project and candidate, respectively) based on the presentations and interviews.

#### 1.5.7/ Coupling of projects and candidates

On the basis of the prioritising from the principal supervisors and candidates respectively, and together with the interviews that are held, the recruitment committee undertakes the final selection of candidates and the coupling to the respective project proposals. The selection is carried out on the basis of the stated prioritised wishes from the candidate and supervisor. Projects or candidates that have not been prioritised are not considered. Selected candidates subsequently receive an offer of enrolment.

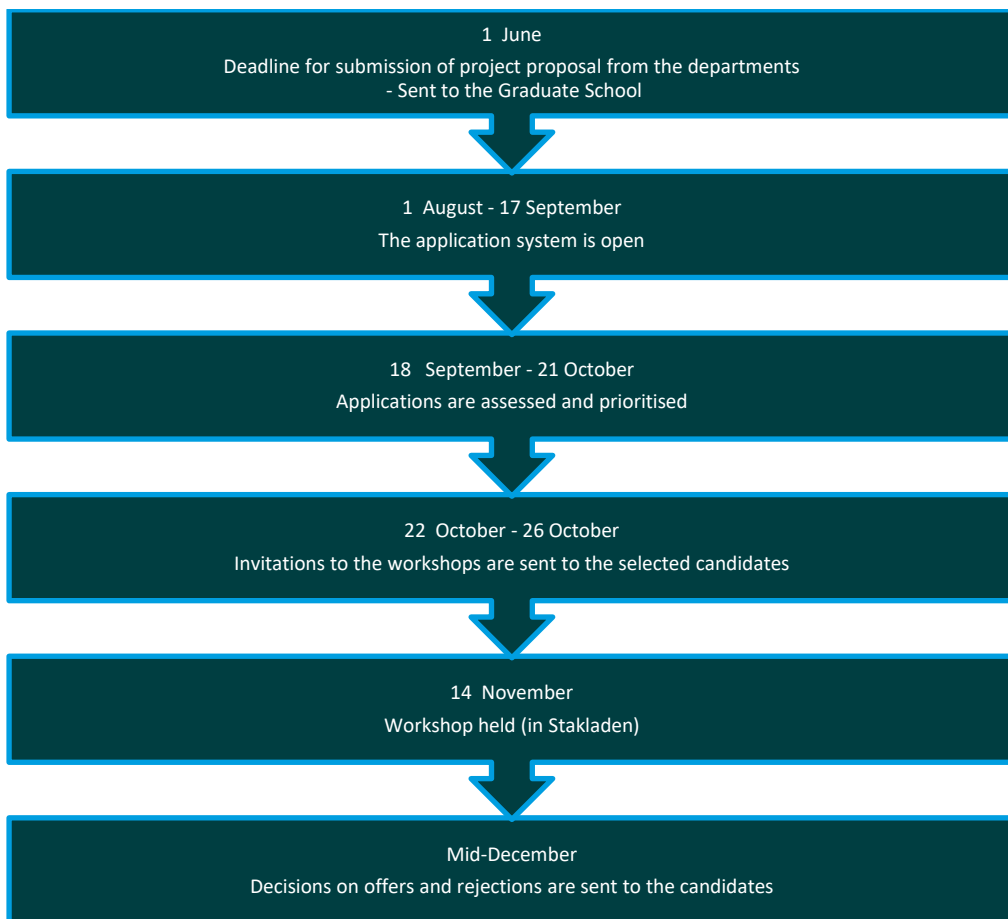
Enrolment must begin no later than six months after the receipt of an enrolment offer.

#### 1.5.8/ Preparation of the project description

The project description (5 standard pages) must be completed in collaboration between the principal supervisor and the candidate. The final project description must be completed before enrolment begins, however no later than six months after the receipt of an enrolment offer (the project description must be approved by the graduate school).

Approval of the project description takes place according to the same guidelines as those which apply to project descriptions for the application for enrolment.

1.5.9/ The process



Udkast til program for workshop

8:30	<b>Velkomst og præsentation</b> - Dagens program
8:45	<b>Projektforslag præsenteres</b> (plenum) Projektejer præsenterer projekter á 8 min. (2 min. til skift) – inkl. 10 min. halvvejs
11:45	<b>Frokost og networking</b>
12:30	<b>Plenum 1</b> (opdelt i 3 grupper) (5-6 kandidater) kandidaternes præsentation af motivation á 5 min. - CV og meritter - Perspektiv på projektet Efterfulgt af interview a 10 min. - FP-leder er ordstyrer - Medlem af rekrutteringsudvalg deltager - Projektejer deltager
14:15	<b>Kaffepause og networking</b>
14:45	<b>Plenum 2</b> (opdelt i 3 grupper) (5-6 kandidater) kandidaternes præsentation af motivation á 5 min. - CV og meritter - Perspektiv på projektet Efterfulgt af interview a 10 min. - FP-leder er ordstyrer - Medlem af rekrutteringsudvalg deltager - Projektejer deltager
16:30	<b>Opsamling</b> (obligatorisk) - Prioriteringsskemaer afleveres af projektejer - Kandidaterne afleverer evaluering af dagen og tilkendegivelse af om vedkommende fortsat er interesseret i projektet.
17:00	Afslutning og tak for i dag

Fordeling i grupper

Institut	Gruppe 1 MZ stuen	Gruppe 2 RM Stuen	Gruppe 3 PH Stuen	I alt
Klinisk medicin	2	2	2	6
Biomedicin	1	1	2	4
Public Health	2	1	1	4
IOOS			1	1
Retsmedicin		1		1

## Punkt 9: Mundtlig orientering ved formanden

### **Det indstilles,**

- At akademisk råd tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Formanden for akademisk råd, Helle Prætorius Øhrwald vil blandt andet orientere om følgende

1. Overvejelser vedrørende temaer til kommende møder i akademisk råd 2019
2. Høringer siden sidst og kommende høringer.
3. AU konference d. 8 marts "how do we improve gender balance amongst researcher at Aarhus University ? "
4. Sager i disputatsnævnet

## Punkt 10: Mundtlig orientering ved dekanen

### **Det indstilles,**

- At akademisk råd tager orienteringen til efterretning

Punkt 11: evt.

evt.