

Akademisk Råd (Akademisk Råd)

09-06-2020 14:00

Zoom via mødelink

Indhold

Punkt 1: Mødeinformation	1
Punkt 2: Til drøftelse: Akademisk Råds samarbejde med bestyrelsen på AU (20 min. - 14.00 - 14.20)	1
Beslutning for Punkt 2: Til drøftelse: Akademisk Råds samarbejde med bestyrelsen på AU (20 min. - 14.00 - 14.20)	2
Punkt 3: Til drøftelse og beslutning: Høring af handleplan for diversitet og ligestilling (30 min. - 14.20 - 14.50)	2
Beslutning for Punkt 3: Til drøftelse og beslutning: Høring af handleplan for diversitet og ligestilling (30 min. - 14.20 - 14.50)	3
Punkt 4: Til orientering: Etablering af tværfaglige netværk (20 min. - 14.50 - 15.10)	4
Beslutning for Punkt 4: Til orientering: Etablering af tværfaglige netværk (20 min. - 14.50 - 15.10)	5
Punkt 5: PAUSE - 10 min - 15.10 - 15.20	6
Punkt 6: Til orientering og drøftelse: Håndtering af covid-19 situationen; omlægning af undervisning, eksaminer, tidsbegrænsede ansættelser, genåbning, nye muligheder for akademisk samarbejde og interaktion mv. (45 min. - 15.20 - 16.05)	6
Beslutning for Punkt 6: Til orientering og drøftelse: Håndtering af covid-19 situationen; omlægning af undervisning, eksaminer, tidsbegrænsede ansættelser, genåbning, nye muligheder for akademisk samarbejde og interaktion mv. (45 min. - 15.20 - 16.05)	6
Punkt 7: Til orientering: Sommerskoler (10 min. - 16.05 - 16.15)	7
Beslutning for Punkt 7: Til orientering: Sommerskoler (10 min. - 16.05 - 16.15)	8
Punkt 8: Til orientering: Normer for rekruttering - opfølgning 2019 (20 min. - 16.15 - 16.35)	9
Beslutning for Punkt 8: Til orientering: Normer for rekruttering - opfølgning 2019 (20 min. - 16.15 - 16.35)	9
Punkt 9: Mundtlig orientering fra formanden (10 min. - 16.35 - 16.45)	11
Beslutning for Punkt 9: Mundtlig orientering fra formanden (10 min. - 16.35 - 16.45)	11
Punkt 10: Mundtlig orientering fra dekanen (10 min. - 16.45 - 16.55)	11
Beslutning for Punkt 10: Mundtlig orientering fra dekanen (10 min. - 16.45 - 16.55)	11
Punkt 11: Evt. (5 min. - 16.55 - 17.00)	12

Beslutning for Punkt 11: Evt. (5 min. - 16.55 - 17.00).....12

Punkt 1: Mødeinformation

Deltagere

Tina Bach Aaen, Nanna Brix Finnerup, Niels Trolle Andersen, Kasper Glerup Lauridsen, Susie Mogensen, Hanne Bjerregaard Møller, Lars Bo Nielsen, Rikke Nielsen, Steffen Sinnig, Søren Dinesen Østergaard, Ebbe Bødtkjer, Andreas Halgreen Eiset, Golnoush Bahrami Møller, Bente Nyvad, Tine Brink Henriksen, Nete Ramlau-Hansen, Inger Merete S. Paulsen, Caroline Winther Boye, Jeppe Skov Madsen, Olivia Kaas Laursen, Sofie Thomsen

Afbud

Malene Kjær

Gæster

Under punkt 2 om Akademisk Råds samarbejde med AUs bestyrelse deltager VIP-repræsentant i AUs bestyrelse, professor Peter Balling

Under punkt 3 om høring af handleplan for diversitet og ligestilling deltager chefkonsulent Tanja Hansen

Under punkt 4 om etablering af tværfaglige netværk deltager professor og formand for det kardiovaskulære netværk, kommende prodekan for forskning på Health, Hans Erik Bøtker og netværkskoordinator Maiken Hjortbak

Under punkt 6 om Håndtering af Covid-19 situationen deltager prodekan for uddannelse, Lise Wogensen Bach

Under punkt 7 om sommerskoler deltager prodekan for uddannelse, Lise Wogensen Bach

Under punkt 8 om normer for rekruttering - opfølgning 2019 deltager chefkonsulent Ole Steen Nielsen

Punkt 2: Til drøftelse: Akademisk Råds samarbejde med bestyrelsen på AU (20 min. - 14.00 - 14.20)

Det indstilles

- At akademisk råd drøfter hvordan samarbejdet mellem Akademisk Råd og VIP-medlemmerne i AUs bestyrelse bedst udnyttes

Baggrund

Den nyvalgte VIP-repræsentant af Aarhus Universitets bestyrelse, professor Peter Balling, vil give en kort introduktion til bestyrelsesarbejdet og herefter lægge op til en drøftelse af (i) hvordan samarbejdet mellem Akademisk Råd og VIP-medlemmerne af

bestyrelsen bedst udnytte og (ii) konkrete aktuelle temaer fra Akademisk Råd på Health, som bør have bestyrelsens opmærksomhed.

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Nete Ramlau-Hansen

Beslutning for Punkt 2: Til drøftelse: Akademisk Råds samarbejde med bestyrelsen på AU (20 min. - 14.00 - 14.20)

Peter Balling, der er VIP-repræsentant i AUs bestyrelse, deltog i mødet og orienterede Akademisk Råd om bestyrelsens arbejde. Han understregede, at det er vigtigt med en god kontakt mellem bestyrelsens VIP-repræsentant og universitetets akademiske råd og takkede for at blive inviteret til mødet. Som bestyrelsesmedlem har Peter Balling mulighed for at foreslå emner, der skal drøftes på bestyrelsesmøderne, og han pointerede, at der lyttes til de repræsentanter for medarbejderne i bestyrelsen.

Peter Balling ønsker at anvende de akademiske råd som sin "basis-gruppe" og spurgte Akademisk Råd om hvordan der kan skabes det bedst mulige samarbejde mellem ham og rådets medlemmer. Det blev besluttet at invitere Peter Balling til møderne i Akademisk Råd ind i mellem.

Punkt 3: Til drøftelse og beslutning: Høring af handleplan for diversitet og ligestilling (30 min. - 14.20 - 14.50)

Det indstilles

- At Akademisk Råd drøfter materialet med henblik på rådets fremsendelse af høringssvar

Baggrund

Professor Ebbe Bødtkjer, der er medlem af AU's udvalg for diversitet og ligestilling, indleder punktet.

Udkastet til handleplanen er udarbejdet af AU's udvalg for diversitet og ligestilling. I udvalget sidder repræsentanter fra fakulteterne - fra Health deltager Ebbe Bødtkjer (Biomedicin) og Siri Beier Jensen (Odontologi). Rektor og prorektor sidder for bordenden i udvalget.

I "Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021" er der udpeget fire overordnede indsatsområder, som universitetet skal arbejde med:

- rekruttering
- karriereudvikling
- ledelse
- arbejdspladskultur

Handleplanen indeholder 11 aktiviteter fordelt på de fire indsatsområder. For hver aktivitet er angivet, hvem der er ansvarlig for aktiviteten. Der indgår aktiviteter på både universitets-, fakultets- og institut-niveau.

Videre proces

På baggrund af rådets drøftelse udarbejdes udkast til høringssvar, der afstemmes med rådets formand med henblik på fremsendelse senest 26. juni.

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Tanja Hansen

Beslutning for Punkt 3: Til drøftelse og beslutning: Høring af handleplan for diversitet og ligestilling (30 min. - 14.20 - 14.50)

Ebbe Bødtkjer indledte punktet med en præsentation af tilblivelsesproces og baggrund; andelen af kvinder falder med hvert trin i ansættelsesprocessen og med hvert trin i stillingsstrukturen. Handleplanen adresserer, at man på AU tilsyneladende ikke er gode nok til at vurdere alle ansøgere objektivt, og har til hensigt at skabe bevidsthed om problemstillingen, og at gøre ansøgningsprocessen til de videnskabelige stillinger mere transparent.

Rådet drøftede handleplanen og fremhævede bl.a. arbejdspladskultur og karriereudvikling, lige adgang versus lige interesse og det udfordrende i 'kvindeprogrammer'. Til bekymringen om, hvorvidt handleplanen betyder, at kvinder fremover ansættes på baggrund af deres køn i stedet for på deres kvalifikationer, svarede Ebbe Bødtkjer, at ingen af aktiviteterne tilsidesætter ansøgers faglige kvalifikationer som forudsætning for ansættelse, og at man med aktiviteterne i stedet søger at udligne, at det nuværende system de facto favoriserer det mandlige køn.

Rådets medlemmer kan fremsende skriftlige input til formanden eller Tanja Hansen i fakultetssekretariatet. Frist 16. juni. Herefter udarbejdes et udkast til høringssvar, der cirkuleres inden endelig fremsendelse senest 26. juni.



AARHUS UNIVERSITET

Til høringsparterne:

- Fakulteterne og herigennem:
 - Institutterne
 - FSU
 - Fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg
- Akademiske råd
- HSU
- LEA og herigennem
 - Vicedirektørområderne
 - De administrative centre
 - ASU

Høring af udkast til ”Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021”

Udkast til ”Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021” sendes hermed i høring hos universitetets medarbejdere. Udkastet er udarbejdet af Aarhus Universitets tværgående Diversitets- og Ligestillingsudvalg og har tillige være behandlet i universitetsledelsen. Handleplanen vil, når den er endeligt godkendt i universitetsledelsen, erstatte ”Handleplan for flere kvinder i forskning 2016-2020”.

Høringsprocessen

Hver høringspart fremsender et høringssvar til rektor@au.dk.

Fakultetsledelserne koordinerer høringssvar på fakulteterne og varetager inddragelsen af:

- Institutterne
- FSU’erne
- Fakultetets diversitets- og ligestillingsudvalg

Hvert fakultet laver på baggrund af inddragelsen ét overordnet høringssvar.

Eventuelle høringssvar fra institutterne, FSU’erne og fakulteternes Diversitets- og Ligestillingsudvalg vedlægges som bilag.

LEA koordinerer høringssvar i enhedsadministrationen og varetager inddragelsen af:

- Vicedirektørområderne
- De administrative centre
- ASU

LEA laver på baggrund af inddragelsen ét overordnet høringssvar.

Eventuelle høringssvar fra vicedirektørområderne, de administrative centre og ASU vedlægges som bilag.

Deadline for høringen er **fredag den 26. juni kl. 12.00.**

Rektoratet

Brian Bech Nielsen
Rektor

Dato: 4. maj 2020

Direkte tlf.: +45 8715 2025
Mobiltlf.: +45 2338 2349
E-mail: rektor@au.dk
Web: au.dk/rektor@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2



Rektoratet
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

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



AARHUS UNIVERSITET

Det vedlagte høringsmateriale samt information om den videre proces kan findes på <https://medarbejdere.au.dk/strategi/diversitet/handleplan/>

Side 2/2

Hørings svar fra høringspartnerne vil også blive gjort tilgængelige her med mindre det angives i høringsbrevet, at man ikke ønsker dette.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til specialkonsulent, Inge Lienggaard, Universitetsledelses Stab: inli@au.dk.

Jeg ser frem til at modtage jeres hørings svar og til det videre arbejde med handleplanen.

På vegne af universitetsledelsen

Med venlig hilsen
Brian Bech Nielsen
Rektor

Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021

Indledning og formål

Aarhus Universitet ønsker at give alle mulighed for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale samt sikre optimale muligheder for at bedrive forskning og forskningsbaseret uddannelse, rådgivning og formidling på et højt, internationalt niveau og dermed stå bedst muligt i konkurrencen om stillinger og bevillinger. Dette gælder de yngre forskere på postdoc- og adjunktniveau, de etablerede fastansatte forskere samt forskningsledere. Universitetets mål om den højeste forskningskvalitet forudsætter mere diversitet i forskningsmiljøerne. Ambitionen er derfor at arbejde bredt med diversitet og bedst muligt bringe den samlede talentmasse i spil (AU Strategi 2025 s.20).

Aarhus Universitets Diversitets- og Ligestillingsudvalg har med det afsæt udarbejdet nedenstående handleplan med aktiviteter, som skal engagere og forpligte alle universitetets ledere og medarbejdere på at fremme diversitet og ligestilling. Handleplanen skal understøtte, at alle arbejdsmiljøer bliver åbne og tilgængelige. Der er tale om en meget vigtig opgave, for trods mange initiativer gennem årene er der stadig betydelige mangler med hensyn til diversitet og ligestilling.

Handleplanen gælder for alle ansatte på universitetet, om end en del af aktiviteterne har særligt fokus på de videnskabelige medarbejdere. Handleplanen indeholder aktiviteter, der skal igangsættes i perioden 2020-2021, og en del af aktiviteterne kan afsluttes inden for dette tidsrum, mens andre har en længere tidshorisont. En ny handleplan vil blive udarbejdet i efteråret 2021 og gælde for årene 2022-2023.

Det primære fokus i handleplanen 2020-2021 er på køn, fordi udfordringerne på universitetet her er særligt tydelige. Når handleplanen skal opdateres og justeres, vil der indgå aktiviteter, som adresserer andre aspekter af diversitet.¹

Handleplanen beskriver de aktiviteter, som Aarhus Universitet vil arbejde med i perioden 2020-2021 inden for fire overordnede indsatsområder:

1. Rekruttering (3 aktiviteter)
2. Karriereudvikling (3 aktiviteter)
3. Ledelse (3 aktiviteter)
4. Arbejdspladskultur (2 aktiviteter)

Aktiviteterne skal understøttes af en kommunikationsindsats, der skal sikre, at viden og erfaringer gøres tilgængelig og deles på tværs af organisationen.

¹ Jf. Ligebehandlingsloven §1 og Forskelsbehandlingsloven §1 handler det bl.a. om at sikre lige muligheder for alle på tværs af køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Desuden gælder det generelle krav om saglighed og objektivitet i forvaltningen, som indebærer, at beslutninger kun sker på baggrund af saglige meritter og objektive faktorer.

Sammenhæng mellem AU Strategi 2025 og indsatser og aktiviteter i Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021



Aktiviteter i Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021: Ansvar og tidsplan

Handleplanen indeholder aktiviteter, som skal afvikles og udvikles enten centralt/tværgående, på fakulteterne eller på institutterne.

Aktiviteter		2020			2021		
		Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling
Ansvar x: Aktiviteten påbegyndes o: Implementering af aktiviteten afsluttes							
Rekruttering							
1	Skærpelse af Normer for rekruttering	xo	-	-	-	-	-
2	Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring	x	-	-	o	xo	xo
3	Aktiv anvendelse af tenure track-adjunktur	-	xo	x	-	-	o
Karriereudvikling							
4	Udarbejdelse af bemandings- og rekrutteringsplaner	-	-	x	-	-	o
5	Tydliggørelse af kvalifikationskrav	-	x	x	-	o	o
6	Systematisk arbejde med karriereudvikling	xo	x	x	-	o	o
Ledelse							
7	Diversitet og ligestilling i ledelseskontrakter	xo	xo	-	-	-	-
8	Diversitet og ligestilling i udviklingssamtaler for ledere	x	x	-	o	o	-
9	Ledere, ledelse og ledelsesudvikling	x	-	-	o	-	-
Arbejdspladskultur							
10	Workshops om diversitet og ligestilling i ledelsesfora	xo	x	-	-	o	xo
11	Institut-indsats i forhold til diversitet og ligestilling	xo	x	-	-	o	xo

INDSATS: REKRUTTERING		
Formål: - At styrke rekrutteringsprocessen - At sikre opmærksomhed på diversitet og ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen		
Aktivitet	Ansvar	Tid
Skærpelse af 'Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere' Normerne skærpes, så de i endnu højere grad understøtter diversitet og ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen gennem krav om bl.a.: <ul style="list-style-type: none"> • I opslaget opfordres underrepræsenteret køn til at søge. Samtidig gøres altid opmærksom på, at alle interesserede uanset personlig baggrund kan søge stillingen. Ingen har fortrinsret, og alle ansøgere vurderes i henhold til stillingens kravprofil. • Krav om diversitet blandt de shortlistede/kvalificerede ansøgere. Stillinger genopslås, hvis der ikke er flere køn blandt de kvalificerede ansøgere. • Bedømmelses- og ansættelsesudvalg skal være bredt sammensat med repræsentation af flere køn. • Ansættelsesudvalgene skal overveje, hvordan de kvalificerede ansøgere vil bidrage til diversitet i instituttet/afdelingen/enheden. Ved beslutning om ansættelse (blandt de udvalgte kvalificerede ansøgere) er diversitet et sagligt element. Hensyn til enhedens kønsbalance indgår derfor i beslutningen og prioriteres i valg af kandidat. 	Universitetsledelsen – med input fra AU Diversitets- og ligestillingsudvalg. Understøttelse: AU HR	Normerne justeres i 2020. Herefter implementering på fakulteterne.
Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring Stillingsopslag skal formuleres, så det ikke i sig selv introducerer en skæv kønsfordeling blandt de kvalificerede ansøgere. Det skal afprøves, om det har effekt at lave sproglig kvalitetssikring af stillingsopslag gennem et digitalt redskab, som kan kvalitetssikre stillingsopslag ved at screene teksten for sproglige stereotyper, kønnede ord og bidrage til et mere inkluderende sprogbrug. Det digitale redskab anvendes til rådgivning af ansættende leder i forbindelse med udformning af stillingsopslag.	AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg finder i samarbejde med AU HR et egnet digitalt redskab. Ansættende leder Understøttelse: FAK HR	Digitalt redskab vælges i 2020. Herefter implementering på fakulteterne med henblik på fortsættelse.

Ved udgangen af 2021 evaluerer Diversitets- og Ligestillingsudvalget effekten af tiltaget.		
Aktiv anvendelse af tenure-track adjunktur Alle fakulteter skal aktivt anvende tenure-track adjunkturer som et rekrutteringsredskab og sikre et ansøgerfelt til disse stillinger med diversitet.	Dekaner og institutledere. Understøttelse: FAK HR	Fra 2020

UDKAST

INDSATS: KARRIEREUDVIKLING		
Formål: - <i>At styrke karriereudviklingen på AU, så diversitet og ligestilling fastholdes på alle stillingstrin</i> - <i>At skabe tydelighed om fremtidsudsigter for alle videnskabelige medarbejdere.</i>		
Aktivitet	Ansvar	Tid
Udarbejdelse af bemandings- og rekrutteringsplaner Alle institutter udarbejder en bemandings- og rekrutteringsplan. Planen bør mindst have en tre-årig tidshorisont og omfatte stillingskategorierne adjunkt, lektor/seniorforsker og professor. Planen skal være kommunikeret klart til instituttets medarbejdere.	Institutleder med inddragelse af relevante udvalg og andre nøgleaktører Understøttelse: FAK HR	Udarbejdelsen af bemandings- og rekrutteringsplaner initieres i 2020 og er gennemført juni 2021.
Tydeliggørelse af kvalifikationskrav Alle ansættelsesenheder (institutter, forskningscentre osv.) gennemgår eksisterende kvalifikationskrav for stillingskategorierne adjunkt, lektor, seniorforsker og professor. Kravene justeres, så meriteringskravene ikke indeholder direkte eller indirekte forskelsbehandling, diskriminerende principper, stereotyper el. lign. Kravene skal være transparente og kendte af instituttets medarbejdere.	Institutleder – med inddragelse af med relevante udvalg og andre nøgle-aktører og samstemt i fakultetsledelsen. Understøttelse: FAK HR	Arbejdet initieres i 2020 og er gennemført juni 2021.
Systematisk arbejde med karriereudvikling Institutlederne drøfter systematisk karriereudvikling med alle medarbejderne med særlig fokus på at sikre diversitet og ligestilling. Dette kan ske i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler. MUS koncepter opdateres i overensstemmelse hermed. I forbindelse med karriereudviklingen kan der gøres brug af mentorer; interne såvel som eksterne.	AU HR udarbejder forslag, som kvalificeres af AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg. Institutleder og andre med ansvar for karriere-udvikling for medarbejdere anvender de justerede MUS-koncepter. Understøttelse: FAK HR.	Konceptet udvikles i 2020 og anvendes fra 2021 til medarbejderudviklingssamtaler.

INDSATS: LEDELSE		
Formål: <ul style="list-style-type: none"> - <i>At sikre aktiv opbakning til at fremme diversitet i egen organisation i hele ledelseslinjen</i> - <i>Ledergrupper på alle niveauer skal være sammensat med mere diversitet</i> 		
Aktivitet	Ansvar	Tid
Diversitet og ligestilling i ledelseskontrakter Krav om aktiv opbakning og indsats i ledelsesarbejdet med diversitet og ligestilling skal fremgå eksplicit af lederens ansættelseskontrakter, så der er grundlag for løbende opfølgning med lederens leder.	Ansættende leder Understøttelse: HR	Krav indføres pr. efterår 2020 for nye kontrakter og eksisterende kontrakter ved forlængelser.
Diversitet og ligestilling i udviklingssamtaler for ledere Emnerne "diversitet" og "ligestilling" skal indgå i udviklingssamtaler for alle ledere.	Ledelseslinjen Understøttelse: HR	AU HR udvikler konceptet i 2. halvår 2020. Det anvendes fra 2021 til udviklingssamtaler for ledere.
Ledere, ledelse og ledelsesudvikling Det skal gøres attraktivt at være leder på AU med henblik på at kunne tiltrække et kvalificeret ansøgerfelt med diversitet til lederstillinger på alle niveauer. Der skal udvikles flere interne ledertalenter m/k. AU's ledere skal udvikle deres ledelseskompetencer inden for bl.a. mangfoldighedsledelse.	Universitetsledelsen Understøttelse: AU HR	Forslag til lederudvikling skal være færdig til beslutning i 2020 – program skal igangsættes 2021.

INDSATS: ARBEJDSPLADSKULTUR		
Formål <ul style="list-style-type: none"> - <i>At skabe fagmiljøer hvor alle medarbejdere har lige muligheder for at udfolde sit potentiale og udleve sine ambitioner</i> - <i>Positiv udvikling især i kvindelige medarbejders trivsel</i> 		
Aktivitet	Ansvar	Tid
<p>Workshops om diversitet og ligestilling i ledelsesfora</p> <p>Diversitet og ligestilling dagsordensættes på seminar for ledelsesgruppen i efteråret 2020. Med afsæt i denne workshop behandles diversitet og ligestilling efterfølgende på workshops i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universitetsledelsen (efteråret 2020) - Fakultetsledelserne (ultimo 2020/primo 2021) - Ledelseskredsen i Enhedsadministrationen (LEA) (ultimo 2020/primo 2021) - Institutledelserne (2021) og adm. ledelser (2021) 	<p>Universitetsledelsens stab har ansvar for at udvikle workshop-koncepter i samarbejde med AU HR. AU Diversitets- og ligestillingsudvalg, fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg og fakultetssekretariatene inddrages efter behov.</p>	<p>Workshop på lederseminar og i universitetsledelsen, fakultetsledelser og LEA gennemføres i 2020. Workshops for institut- og adm. ledelser gennemføres i 2021.</p>
<p>Institut-indsats i forhold til diversitet og ligestilling</p> <p>Alle institutter laver en lokal undersøgelse af diversitet og ligestilling med henblik på at identificere de(n) mest presserende udfordring(er) på instituttet. Relevante data samt workshop for institutledelsen (se ovenfor) udgør afsættet for dette arbejde. Institutternes medarbejdere involveres i analysen.</p> <p>På baggrund af undersøgelsen vælger man på instituttet en (eller flere) udfordringer, som man vil arbejde systematisk med. Institutet formulerer selv mål, hvilke handlinger, man vil sætte i værk, og hvordan man vil følge op. Institut-undersøgelse samt plan for det videre arbejde behandles i fakultetsledelsen ligesom fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg involveres.</p>	<p>Institutleder med involvering af medarbejderne. Understøttelse: Universitetsledelsens stab og HR bidrager med relevant data.</p>	<p>Institut-undersøgelser og planer for det videre arbejde udarbejdes i 2021.</p>

Data, dialog og opfølgning vedr. diversitet og ligestilling på AU

AU Diversitets- og ligestillingsudvalg følger årligt op på handleplanens aktiviteter og på data vedr. diversitet og ligestilling. Det samlede materiale samt udvalgets bemærkninger og evt. anbefalinger fremsendes til drøftelse i Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde og dernæst universitetsledelsen. Den endelige opfølgning foretages af Universitetsledelsen og efterfølges af en lokal opfølgning i fakultetsledelserne og LEA.

Datagrundlag

- Bestand akademiske og administrative stillingskategorier m/k
- Bestand i lederstillinger m/k
- Nyansættelser akademiske stillinger m/k
- Nyansættelser i lederstillinger m/k (inkl. administrative)
- Kvalificerede ansøgere til akademiske stillinger m/k – efter short listing
- Kvalificerede ansøgere som indkaldes til samtale – m/k
- Sammensætning af bedømmelsesudvalg m/k
- Sammensætning af ph.d.-bedømmelsesudvalg m/k
- Ph.d.-studerendes udlandsophold m/k
- Løn m/k

Hvert 3.år gennemføres en APV-måling, der opfatter en særkørsel på signifikante forskelle i mænds og kvinders tilfredshed på tværs af områder og stillingskategorier.



AARHUS UNIVERSITY

To the consultation participants:

- The faculties, and through these:
 - The departments/schools
 - The Faculty Liaison Committee (FSU)
 - The faculty committees for diversity and equality
- The academic councils
- HSU
- LEA, and through this:
 - The administrative divisions
 - The administrative centres
 - ASU

Consultation on draft “Action plan for diversity and gender equality at AU 2020-2021”

The draft "Action plan for diversity and gender equality at AU 2020-2021" is hereby submitted to university staff for consultation. The draft has been prepared by Aarhus University's cross-organisational Committee for Diversity and Equality and has also been discussed by the senior management team. Once it has been finally approved by the senior management team, the action plan will replace “Action plan for more women in research, 2016-2020”.

Rector's Office

Brian Bech Nielsen
Rector

Date: May 4th 2020

Direct tel.: + 45 8715 2025
Mobile: +45 2338 2349
Email: rektor@au.dk
Web: au.dk/rektor@au.dk

Sender CVR no.: 31119103

Page 1/2

The consultation process

Each of the consultation participants submits a consultation response to rektor@au.dk.

The faculty management teams coordinate the consultation process at their faculties, ensuring the involvement of:

- The departments/schools
- The Faculty Liaison Committees (FSUs)
- The faculty committees for diversity and equality

Based on the involvement of the different parties, each faculty submits one consultation response and encloses as appendices any consultation responses from the departments/schools, the FSUs and the faculty committees for diversity and equality.

LEA coordinates the consultation process in the administration and ensures the involvement of:

- The administrative divisions
- The administrative centres
- ASU

Based on the involvement of the different parties, LEA submits one general consultation response and encloses as appendices any consultation responses from the administrative divisions, the administrative centres and ASU.

The consultation deadline is **Friday 26 June at 12.00 noon**.



Rector's Office
Aarhus University
Nordre Ringgade 1
DK-8000 Aarhus C

Tel.: +45 8715 0000
Email: rektor@au.dk
Web: www.au.dk



AARHUS UNIVERSITY

Page 2/2

The enclosed consultation materials and information about the continued process are also available on <https://medarbejdere.au.dk/en/strategy/gender-balance-in-research/plan-for-action-2020-2021/>

Consultation responses from the consultation participants will be made available on this website, unless the consultation letter requests otherwise.

Please direct any questions to Inge Lienggaard, special consultant, Rector's Office: inli@au.dk.

I look forward to receiving your consultation responses and to the next step in our work to develop the action plan.

On behalf of the senior management team,

Kind regards,
Brian Bech Nielsen
Rector

Action plan for diversity and gender equality at AU 2020-2021

Introduction and purpose

Aarhus University wants to give everyone the opportunity to develop and realise their academic potential, and to ensure optimal opportunities for conducting research and research-based education, consultancy and communication at a high international level so that the university is placed as well as possible in the competition for positions and grants. This applies to early career researchers at postdoc and assistant professor level, established researchers with permanent positions and research directors. The university's goal of the highest quality of research requires more diversity among research staff. Therefore, the university's ambition is to work with diversity on a variety of fronts and to bring the total talent pool into play in the best possible way (AU Strategy 2025, p. 20).

On this basis, Aarhus University's Committee for Diversity and Equality has drawn up the action plan below, which includes activities aimed at engaging and committing all the university's managers and staff to promote diversity and gender equality. The action plan is to help all work environments to be open and accessible. This is an extremely important task, because, despite many initiatives over the years, diversity and gender equality remain an area with considerable shortcomings.

The action plan covers all staff at the university, although some activities focus specifically on academic staff. The action plan includes activities to be launched in the period 2020-2021. Some of the activities can also be completed within this period, while others have a longer timeframe. A new action plan will be prepared in the autumn of 2021 for the years 2022-2023.

The primary focus of the 2020-2021 action plan is on gender balance, because the university's challenges are particularly evident in this area. When updating and adjusting the action plan, activities addressing other aspects of diversity will also be included.¹

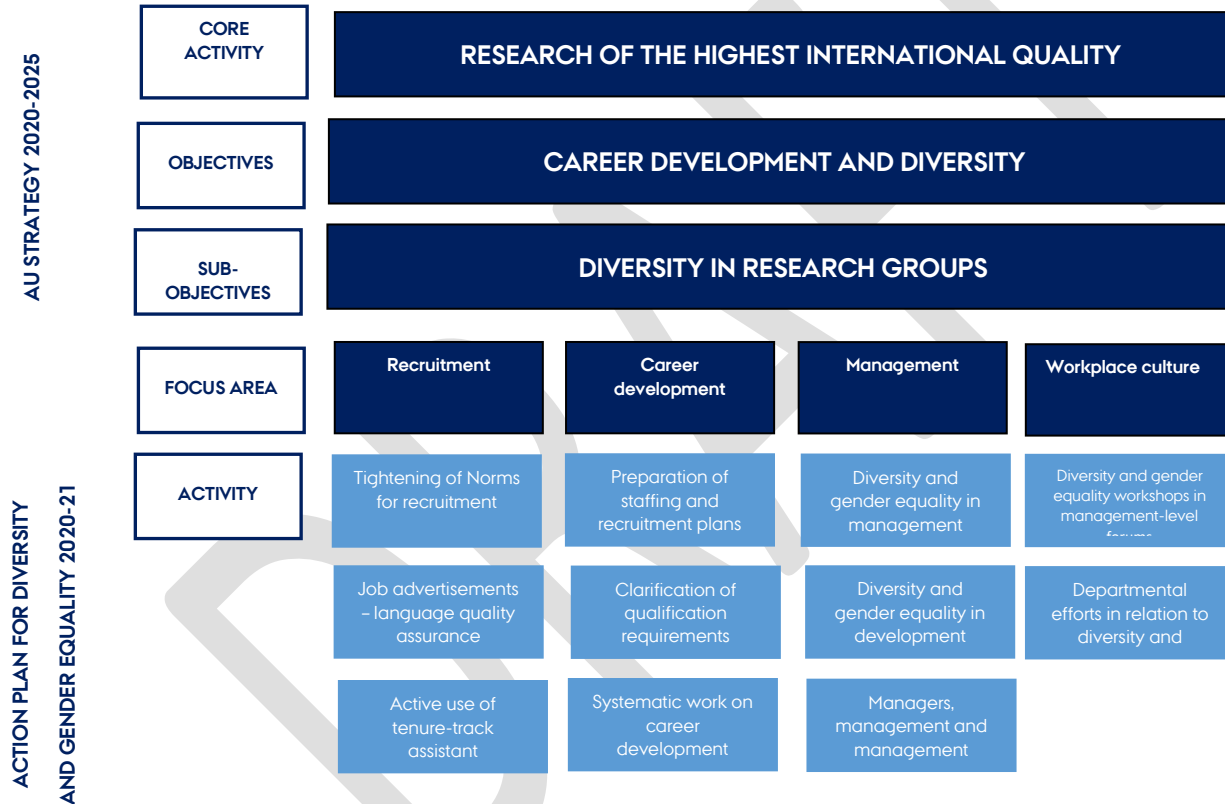
The action plan describes the activities that will be in focus at Aarhus University in the period 2020-2021 within four overall focus areas:

1. Recruitment (three activities)
2. Career development (three activities)
3. Management (three activities)
4. Workplace culture (two activities)

The activities will be supported by a communication effort to ensure that knowledge and experience are shared and made available across the organisation.

¹ Cf. section 1 of the Danish Gender Equality Act and section 1 of the Danish Prohibition of Discrimination on the Labour Market Act, diversity aspects include equal opportunities for all, irrespective of their gender, race, skin colour, religion, political affiliation, sexual orientation, age, disability or national, social or ethnic origin. Furthermore, the general requirement for impartiality and objectivity in the administration applies, and this means that decisions are made solely on the basis of academic and professional qualifications as well as objective factors.

Link between AU Strategy 2025 and focus areas and activities in the Action plan for diversity and gender equality at AU 2020-2021



Activities in the Action plan for diversity and gender equality at AU 2020-2021: Responsibilities and time schedule

The action plan includes activities to be conducted and developed either at central level/through the university, at the faculties or at the departments and schools.

Activities	2020			2021		
	Central/through university	Faculty	Department/school/centre	Central/through university	Faculty	Department/school/centre
Responsibility						
x: Activity starts						
o: Implementation of activity ends						
Recruitment						
1 Tightening of Norms for recruitment	xo	-	-	-	-	-
2 Job advertisements – language quality assurance	x	-	-	o	xo	xo
3 Active use of tenure-track assistant professorships	-	xo	x	-	-	o
Career development						
4 Preparation of staffing and recruitment plans	-	-	x	-	-	o
5 Clarification of qualification requirements	-	x	x	-	o	o
6 Systematic work on career development	xo	x	x	-	o	o
Management						
7 Diversity and gender equality in management contracts	xo	xo	-	-	-	-
8 Diversity and gender equality in development dialogues for managers	x	x	-	o	o	-
9 Managers, management and management development	x	-	-	o	-	-
Workplace culture						
10 Diversity and gender equality workshops in management-level forums	xo	x	-	-	o	xo
11 Departmental efforts in relation to diversity and gender equality	xo	x	-	-	o	xo

FOCUS AREA: RECRUITMENT		
Objectives: <ul style="list-style-type: none"> - Strengthen the recruitment process - Raise awareness of diversity and gender equality in all parts of the recruitment process 		
Activity	Responsibility	Timing
<p>Tightening of 'Norms for recruitment of academic staff to permanent positions'</p> <p>The norms will be tightened to ensure even stronger emphasis on diversity and gender equality in all parts of the recruitment process, for example by requiring that:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The job advertisement encourages the under-represented gender to apply. Furthermore, the job advertisement must always state that all interested parties can apply for the position, irrespective of their personal background. No one is given priority, and all applicants are assessed in accordance with the requirement profile for the position. • The shortlisted/qualified candidates represent a diverse group of applicants. Positions will be re-advertised if a gender is underrepresented among the qualified applicants. • Assessment and appointment committees are broadly based, with members representing several genders. • The appointment committees consider how the qualified applicants will contribute to diversity at the department/school/unit. When deciding to appoint a candidate (among the shortlisted qualified applicants), diversity is an objective factor. Consideration of gender balance in the unit therefore forms part of the decision and is a priority when selecting the candidate. 	<p>The senior management team, based on input from the AU Committee for Diversity and Equality</p> <p>Support: AU HR</p>	<p>The norms will be adjusted in 2020. Subsequently, they will be implemented at the faculties.</p>
<p>Job advertisements – language quality assurance</p> <p>Job advertisements must be worded so that they do not in themselves lead to a skewed gender balance among the qualified applicants. The effect of language quality assurance by means of a digital tool for quality assurance of job advertisements will be tested. The tool will screen the text for linguistic stereotypes and gendered words and will promote the use of more inclusive language.</p>	<p>In collaboration with AU HR, the AU Committee for Diversity and Equality will select an appropriate digital tool.</p>	<p>The digital tool will be selected in 2020. Subsequently, it will be implemented at the faculties with a view to continued use.</p>

<p>The digital tool will be used to guide hiring managers when they word job advertisements.</p> <p>At the end of 2021, the Committee for Diversity and Equality will evaluate the effect of this initiative.</p>	<p>Hiring manager Support: FAK HR</p>	
<p>Active use of tenure-track assistant professorships All faculties must actively use tenure-track assistant professorships as a recruitment tool and secure a diverse field of applicants for these positions.</p>	<p>Deans and heads of department/school. Support: FAK HR</p>	<p>From 2020</p>

DRAFT

FOCUS AREA: CAREER DEVELOPMENT		
Objectives: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Strengthen career development at AU so that diversity and gender equality are maintained at all career stages</i> - <i>Provide clarity about future prospects for all academic staff.</i> 		
Activity	Responsibility	Timing
Preparation of staffing and recruitment plans All departments/schools will prepare a staffing and recruitment plan. The plan should have a time frame of at least three years and include the job categories: assistant professor, associate professor/senior researcher and professor. The plan must be communicated clearly to the staff at the department/school.	The head of department/school with the involvement of relevant committees and other key stakeholders Support: FAK HR	Preparation of staffing and recruitment plans will commence in 2020 and be completed in June 2021.
Clarification of qualification requirements All hiring units (departments/schools, research centres etc.) will review their existing qualification requirements for the job categories: assistant professor, associate professor, senior researcher and professor. The requirements will be adjusted to ensure that they do not include any direct or indirect discrimination, discriminatory principles, stereotypes, etc. The requirements must be transparent and the staff at the department/school must be fully aware of them.	The head of department/school with the involvement of relevant committees and other key stakeholders, and as agreed with the faculty management team Support: FAK HR	The work will commence in 2020 and be completed in June 2021.
Systematic work on career development The heads of department/school will systematically discuss career development with all members of staff, focusing particularly on ensuring diversity and gender equality. This can be in connection with staff development dialogues (SDDs). SDD concepts will be updated accordingly. Internal as well as external mentors can be involved in career development.	AU HR will prepare proposals to be assessed and further developed by the AU Committee for Diversity and Equality. The head of department/school and others responsible for career development for staff will apply the adjusted SDD concepts. Support: FAK HR	The concept will be developed in 2020 and used from 2021 for SDDs.

FOCUS AREA: MANAGEMENT		
Objectives: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ensure that all levels of the chain of command actively support and promote diversity in their organisation.</i> - <i>Management groups at all levels should be more diverse</i> 		
Activity	Responsibility	Timing
Diversity and gender equality in management contracts Requirements for active support and efforts in management work on diversity and gender equality must be explicitly stated in a manager's employment contract to provide a basis for ongoing follow-up with the manager's manager.	Hiring manager Support: HR	As of autumn 2020, requirements will be included in new contracts and existing contracts in connection with extensions.
Diversity and gender equality in development dialogues for managers The topics "diversity" and "gender equality" will be included in development dialogues with all managers.	Chain of command Support: HR	AU HR will develop the concept in the second half of 2020. The concept will be used from 2021 in development dialogues for managers.
Managers, management and management development Being a manager at AU should be made attractive in order to attract a qualified and diverse field of applicants for management positions at all levels. More internal leadership talents (m/f) should be developed. AU managers should develop their managerial competences, for example in the area of diversity management.	Senior management team Support: AU HR	Proposals for management development to be ready for decision in 2020 – the programme to be initiated in 2021.

FOCUS AREA: WORKPLACE CULTURE		
Objectives <ul style="list-style-type: none"> - <i>Establish academic environments in which all staff members have equal opportunities to realise their potential and their ambitions.</i> - <i>Positive development in job satisfaction, particularly among female members of staff</i> 		
Activity	Responsibility	Timing
<p>Diversity and gender equality workshops in management-level forums Diversity and gender equality will be on the agenda at the management group seminar in the autumn of 2020. Based on this workshop, diversity and gender equality will subsequently be addressed at workshops for:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senior management team (autumn 2020) - Faculty management teams (late 2020/early 2021) - LEA (the administration's management team) (late 2020/early 2021) - Department/school management teams (2021) and administrative managements (2021) 	The Rector's Office is responsible for developing workshop concepts in collaboration with AU HR. The AU Committee for Diversity and Equality, the faculty committees for diversity and equality and the dean's offices will be involved as required.	Workshops at management seminars and for the senior management team, faculty management teams and the LEA will be conducted in 2020. Workshops for department/school management teams and administrative management teams will be conducted in 2021.
<p>Departmental efforts in relation to diversity and gender equality All departments/schools will conduct a local survey of diversity and gender equality with a view to identifying the most pressing challenge(s) at the department/school. Relevant data as well as the workshop for the department/school management team (see above) will form the basis for this work. Staff at the departments/schools will be involved in the analysis.</p> <p>Based on the survey, the department/school will select one (or more) challenge(s) to be addressed systematically. The department/school will draw up its own objectives, decide what actions it will launch, and decide how to follow up. The faculty management team will deal with department/school surveys and plans for the next steps, and it will involve the faculty committees for diversity and equality in this work.</p>	Heads of department/school with the involvement of staff. Support: The Rector's Office and HR will contribute relevant data.	Department/school surveys and plans for the next steps will be prepared in 2021.

Data, dialogue and follow-up on diversity and gender equality at AU

The AU Committee for Diversity and Equality will follow up annually on the activities in the action plan and on data concerning diversity and gender equality.

All materials, along with the Committee's comments and any recommendations, will be submitted to the Committee for Research and External Cooperation for discussion, and subsequently to the senior management team. Final follow-up will be carried out by the senior management team, followed by local follow-up by the faculty management teams and LEA.

Data basis

- Portfolio of academic and administrative job categories (m/f)
- Portfolio of management positions (m/f)
- New appointments for academic positions (m/f)
- New appointments for management positions, including administrative positions (m/f)
- Qualified applicants for academic positions (m/f) – after shortlisting
- Qualified applicants invited for interviews (m/f)
- Composition of assessment committees (m/f)
- Composition of PhD assessment committees (m/f)
- PhD students' study periods abroad (m/k)
- Salaries (m/f)

Every third year, a workplace assessment will be conducted, including a special report on significant differences in job satisfaction of men and women across areas and job categories.

Punkt 4: Til orientering: Etablering af tværfaglige netværk (20 min. - 14.50 - 15.10)

Det indstilles

- At orienteringen tages til efterretning

Baggrund

Fakultetsledelsen på Health har etableret fem tværfaglige netværk, der skal stimulere til øget samarbejde om forskning og uddannelse på tværs af institutter. Det skal ske gennem faglige aktiviteter som f.eks. seminarer, årsmøder og workshops, ligesom netværkene kan igangsætte tværgående forskningsprojekter mv.

Netværkene er etableret inden for nogle af fakultetets styrkepositioner og ledes hver af en bredt sammensat styregruppe. De er åbne for alle interesserede medarbejdere på AU, og afhængigt af netværkets fagområde deltager desuden medarbejdere fra andre fakulteter, hospitalsansatte fra Region Midtjylland og eksterne samarbejdspartnere fra f.eks. Arla Foods. Til hvert netværk er et medlem af fakultetsledelsen tilknyttet som observatør, og skal fungere som sparringspartner og bindeled til fakultetsledelsen. Den organisatoriske ramme om netværkene er beskrevet i vedlagte PowerPoint præsentation.

De fem netværk er:

- Det kardiovaskulære netværk
- Personlig medicin netværket (etableret sammen med Nat og Tech)
- Fødevarer- og ernæringsnetværket
- Inflammationsnetværket
- NeuroCampus Aarhus

Det kardiovaskulære netværk

Netværkene er meget forskellige, bl.a. som følge af emneområdernes karakteristika, ligesom nogle netværk er mere etablerede end andre. Formand for det kardiovaskulære netværk Hans Erik Bøtker deltager og fortæller om arbejdet i netværket, som har været i gang siden april 2018. Netværket har bl.a. udarbejdet en hvidbog, der kan findes på netværkets hjemmeside: <https://health.au.dk/forskning/forskningsnetvaerk/det-kardiovaskulaere-netvaerk/>

Human First programmer

Foruden de fem tværfaglige netværk internt på AU, indgår Health i samarbejdet Human First med Region Midtjylland, VIA University College og kommunerne i regionen (<http://www.human-first.org/>). Her er der valgt tre indsatsområder, som tilsvarende har karakter af netværk. De er:

- Sydomme og skader i hjernen
- Mennesker med rehabiliteringsbehov

- Sammenhæng mellem den teoretiske uddannelse og de praktiske uddannelsesforløb.

Ansvarlig/sagsbehandler

Lars Bo Nielsen/Maiken Rose Hjortbak

Beslutning for Punkt 4: Til orientering: Etablering af tværfaglige netværk (20 min. - 14.50 - 15.10)

Orienteringen blev taget til efterretning.

NETWORKS AT HEALTH

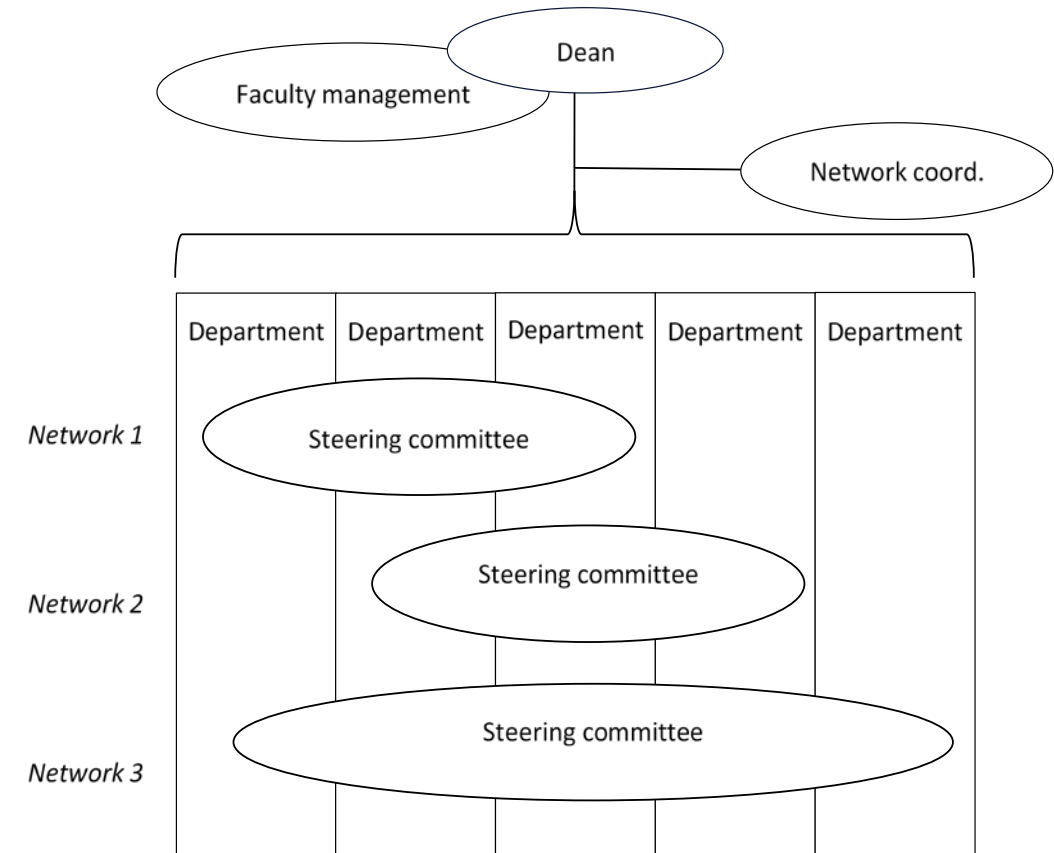
NETWORK INITIATIVE AT HEALTH

Purpose:

- Promote and make visible interdisciplinary cooperation in research and education
- Transparent and open structure across departments
- Way of communicating with/between relevant researchers about requests, activities, events, calls etc.
- Avoid redundant/competing activities and applications.

50.000 kr./year for activities

Max 4-5 simultaneous networks



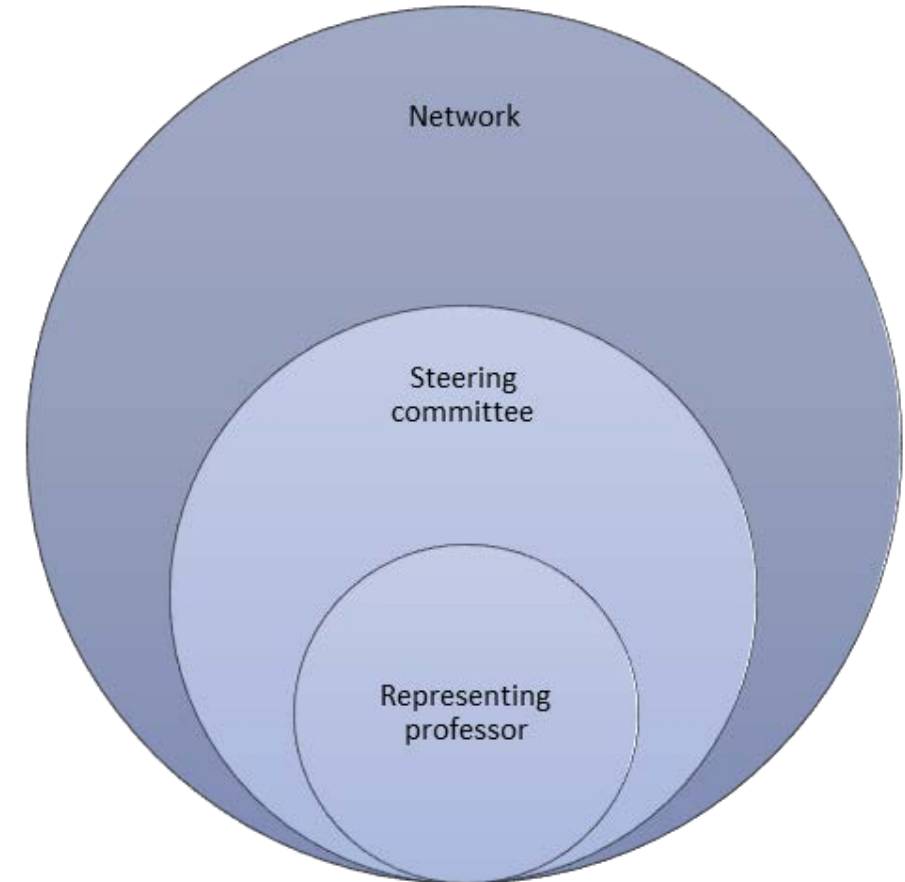
FIVE TOPICS

Chosen by the faculty management team at AU Health:

- Cardiovascular disease
- Food and nutrition
- NeuroCampus Aarhus
- Personalised medicine
- Inflammation

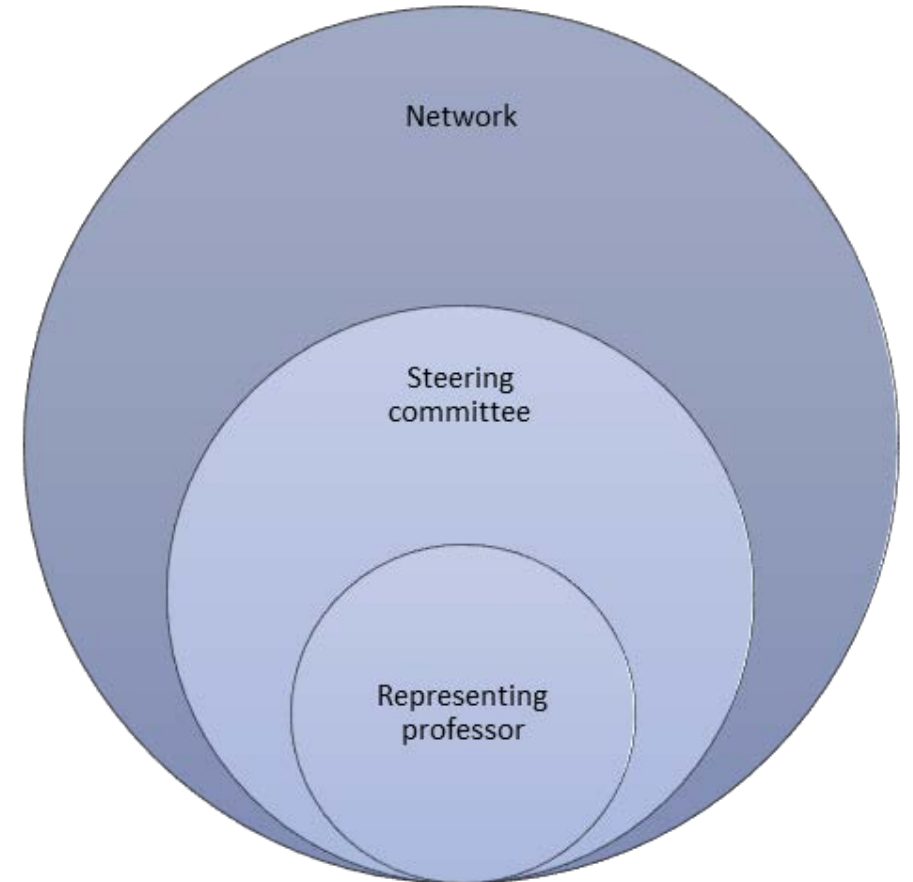
THE NETWORK

- Consists of interested researchers, teachers etc. employed at Aarhus University or at relevant hospital departments
- No upper limit for the number of members
- Membership is obtained by being registered on a mailing list
- Network events, for example:
 - Annual meetings
 - Workshops
 - Lectures by international key notes
 - Matchmaking events
- The network can through decision in the steering committee form ad hoc groups for the purpose of writing applications and/or run specific projects



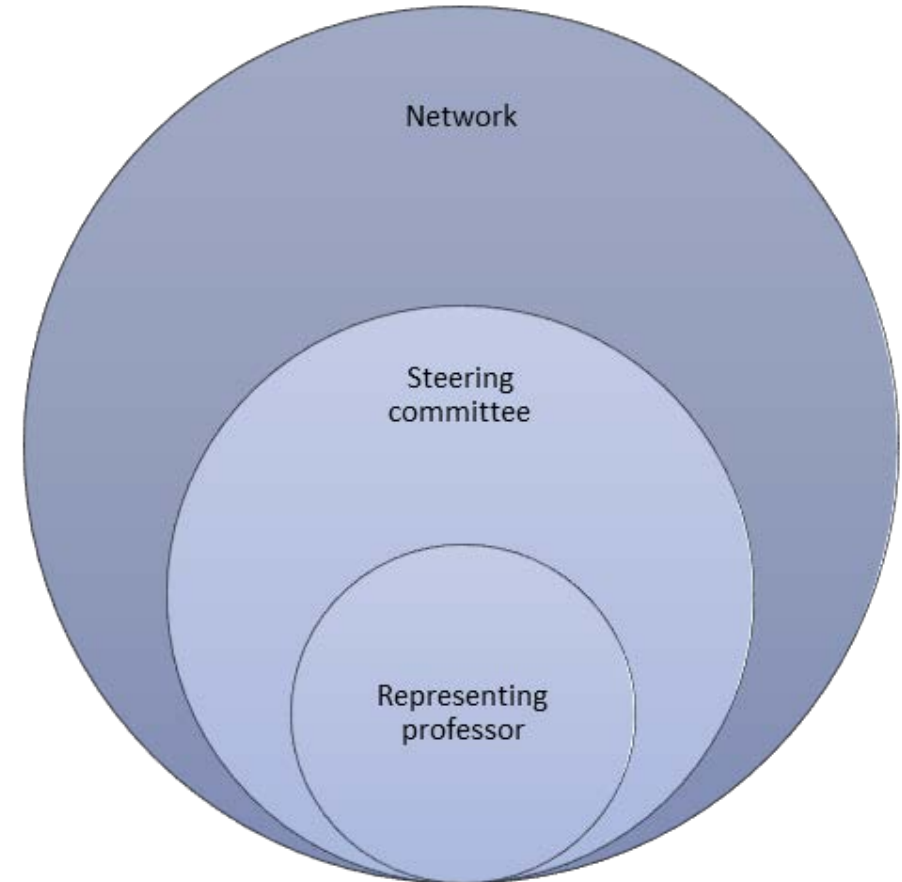
STEERING COMMITTEE

- Represent the networks academic breadth
- Appointed by the Faculty Management for 3 years at the time
- Initiates and decides on activities and events in the network
- Organises network meetings, workshops etc.
- Discusses relevant news, opportunities, funding possibilities and other activities
- Decides on meeting frequency, initially estimated to two meetings per semester



REPRESENTING PROFESSOR

- Represents and chairs the network
- Is responsible for the network events
- Is the spokesperson on new initiatives in the network towards the Faculty Management
- Works to promote the purpose of the network and interdisciplinary cooperation at Health
- Once a year attends meeting with Faculty Management to discuss the network activities
- 1-2 times a year participates in a meeting with the Dean and the representing professors from other networks at Health



REPRESENTING PROFESSORS (2019-2022)

Cardiovascular disease:

- Hans Erik Bøtker, Department of Clinical Medicine

Food and nutrition:

- Niels Jessen, Department of Biomedicine
- Lene Baad-Hansen, Department of Dentistry and Oral Health

NeuroCampus Aarhus:

- Anders Nykjær, Department of Biomedicine
- Jens Christian Hedemann Sørensen, Department of Clinical Medicine

Personalised medicine:

- Anders Børghlum, Department of Biomedicine

Inflammation

- Trine Mogensen, Department of Biomedicine and Clinical Medicine

OBSERVER

Each network has an observer from the faculty management team

- Link between the network and faculty management
- Sparring partner and contact person for the network
- Recommends steering committee members for decision in faculty management

Observers

- Cardiovascular: Thomas G. Jensen
- Food and nutrition: Christian Lindholst
- NeuroCampus Aarhus: Jørgen Frøkiær
- Personalised medicine: Lars Bo Nielsen
- Inflammation: Siri Beier Jensen

Further information:

<https://health.au.dk/en/research/research-networks/>

Network coordinator

Maiken Rose Hjortbak

mrhj@au.dk

2033 8576



AARHUS
UNIVERSITY

Punkt 5: PAUSE - 10 min - 15.10 - 15.20

Punkt 6: Til orientering og drøftelse: Håndtering af covid-19 situationen; omlægning af undervisning, eksaminer, tidsbegrænsede ansættelser, genåbning, nye muligheder for akademisk samarbejde og interaktion mv. (45 min. - 15.20 - 16.05)

Det indstilles

- At Akademisk Råd tager orientering fra dekanen til efterretning
- At Akademisk Råd videndeler og drøfter hidtidige erfaringer med nedlukningen af campus og genåbning af samme

Baggrund

Lars Bo Nielsen orienterer om håndteringen af Covid-19 situationen på Health og på AU, blandt andet følgende områder:

- Omlægning af undervisning
- Håndtering af eksaminer
- Håndtering af tidsbegrænsede ansætter
- Håndtering af ph.d.-området
- Håndtering af genåbning i fase 1, 2 og 3
- Nye muligheder for akademisk samarbejde og interaktion
- Hvad har vi lært?

Ansvarlig/sagsbehandler

Lars Bo Nielsen/Nete Ramlau-Hansen

Beslutning for Punkt 6: Til orientering og drøftelse: Håndtering af covid-19 situationen; omlægning af undervisning, eksaminer, tidsbegrænsede ansættelser, genåbning, nye muligheder for akademisk samarbejde og interaktion mv. (45 min. - 15.20 - 16.05)

Lars Bo Nielsen indledte punktet med at sige at nedlukningsperioden havde været en helt særlig periode og han takkede de ansatte for det store engagement, handlekraft og fleksibilitet, der var blevet udvist.

Lars Bo gav et kort oprids af nogle af de forskellige beslutninger og drøftelser, der har været i løbet af perioden - fra den initiale nedlukning den 11.3 og den første forvirring til genåbningen af hele universitetet.

Lise Wogensen Bach orienterede herefter om undervisningen, der indenfor en kort periode skulle omlægges til online undervisning og den efterfølgende omlægning af eksamener.

Dimensioner er blevet udskudt på ubestemt tid, og læger og tandlæger afgiver i stedet lægeløfter elektronisk. Heller ikke intro-ugerne efter sommerferien kommer til at foregå som normalt, idet hytteturene eksempelvis er blevet udskudt til efter jul. Status er, at universitetet lige nu ikke er klar over om studerende må komme fysisk på universitetet til efteråret.

Lise afsluttede med at også at takke og sige, at det havde været et kæmpe arbejde for undervisere og institutter at omlægge og sikre undervisning og eksamener.

Akademisk Råd takkede for de to gennemgange og var enige i, at vi som organisation har lært meget - også ting som vi skal tage med os videre. Eksempelvis har vi lært, at vi som system er gode til at eksekvere og implementere, at man kan anvende virtuelle mødeplatforme meget mere i forbindelse med korte og mere fokuserede møder, at online undervisning kan lade sig gøre og kan være et fint alternativ til fysisk fremmøde. Akademisk Råd var dog også enige i, at Health og AU skal have bedre elektroniske faciliteter - særligt i forbindelse med undervisning på hospitalerne.

Akademisk Råd pegede også på at situationen kan have betydet tab af dyrebare forskningsdata og at perioden kan være forbundet med akademisk tab. Der var desuden et specifikt spørgsmål til hvor store forsinkelser i forskning mv. Covid-19 rent faktisk har givet.

Punkt 7: Til orientering: Sommerskoler (10 min. - 16.05 - 16.15)

Det indstilles

- At Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Den 5. maj 2020 afholdt den udvidede fakultetsledelseskreds seminar om sommerskoler. På mødet vil dekanen orientere fra seminaret og fortælle om arbejdet med at øge antallet af sommerskoler på Health.

Temaet "sommerskoler" udsprang af initiativet "10 nye sommerskoler i 2021" under "Internationalisering" – et af fakultetets strategiske indsatsområder 2020-2022. Fokus for seminaret var således potentialet for at øge antallet af sommerskoler udbudt via AU Summer University og var med henblik på at drøfte muligheder og udfordringer ved

etablering af sommerskoler og at opnå en fælles forståelse på tværs af institutter ift. hvad der skal til for at etablere flere sommerskoler på Health.

Sommerskoler er valgfag, der udbydes i juli/august på engelsk, og som henvender sig til såvel vores egne som eksterne studerende, ikke mindst udenlandske studerende. Sommerskoler er således en god mulighed for at etablere udvekslingstilbud, skabe 'internationalisation at home', markedsføre fakultetet mhp. rekruttering, samarbejde på tværs af grænser og fagområder og meget mere.

Programmet for seminaret 5. maj er vedlagt sammen med den pixi om sommerskoler, som deltagerkredsen fik forud for seminaret.

Ansvarlig/sagsbehandler

Lars Bo Nielsen/Tanja Hansen

Beslutning for Punkt 7: Til orientering: Sommerskoler (10 min. - 16.05 - 16.15)

Akademisk Råd tog orienteringen til efterretning.

Deltagere: Lars Bo Nielsen, Christian Lindholst, Jørgen Frøkiær, Lise Wogensen Bach, Nete Ramlau-Hansen, Nikolaj Harbjerg, Ole Bækgaard Nielsen, Hans Erik Bøtcher, Siri Beier Jensen, Thomas G. Jensen, Ulla Krag Jespersen, Birgitte Mønster Christensen, Caroline Bindslev Hørsted, Kirsten Frederiksen, Lene Baad-Hansen, Lene Warner Thorup Boel, Mogens Johannsen, Morten Schallburg Nielsen, Niels Uldbjerger, Søren Riis Paludan, Thomas Juhl Corydon, Annette Bachmann, Anni Mandrup Høeg, Jan Ulrik Rasmussen, Linda Ibsen, Liza Strandgaard, Morten Pless, Anna Bak Mai-gaard, Birgit Honoré, Conor Leerhøy, Damian Hertoft Goldberg, Hanne Munch Kristiansen, Inger Rønde Jeppesen, Mads Rasmussen, Birgitte Lüttge, Helene Nørrelund, Charlotte Skov Kristensen, Annemette Hvas, Kim Overvad, Hanne Johansen, Tanja Hansen

Temamøde 5. maj for Health's brede ledelseskreds: Udbud af flere summer schools

Formål

Seminarets fokus er på mulighederne for at øge antallet af summer schools på Health.

Seminaret er således en anledning til at drøfte muligheder og udfordringer ved etablering af summer schools og til, på fakultetsniveau, at opnå en fælles forståelse af, hvad der skal til for at etablere flere summer schools.

Praktik

Temamødet afholdes virtuelt, og programmet udsendes via kalenderindkaldelse i outlook til mødedeltagerne forud for mødeafholdelse.



Program

10.30 – 10.45: **Velkomst og intro til internationalisering – et af de fire strategiske indsatsområder for fakultetet**

v. Lars Bo Nielsen

10.45 – 11.00: **Erfaringer med summer schools på Health**

v. Michael Winterdahl, IKM, Health

11.00 – 11.05: **Q&A til Michaels oplæg**

11.05 – 11.15: **Pause**

11.15 – 11.35: **Session 1 i grupper**

Kort intro til gruppearbejdet v. Lise Wogensen Bach

Hver gruppe har en gruppeformand (= viceinstituttlederne for uddannelse)

Health's mål til sommeren 2021: Udbud af 10 nye summer schools

Spørgsmål til alle grupper:

- 1) *Hvad er motivationen på vores institut for at bidrage til etablering af flere summer schools? Er det økonomi, rekruttering, branding, undervisning, og/eller.....?*

NB: Planlægning og afvikling af summer schools afhænger af det strategiske sigte med summer schools (udover internationalisering)

11.35 – 11.50: **Plenumopsamling ved gruppeformænd**

v. Lise Wogensen Bach

11.50 – 12.00: **Pause**

12.00 – 12.15: **Administrativ understøttelse af summer schools på AU**

v. Dorte Føns Sørensen, International Uddannelse, AU Uddannelse

12.15 – 12.20: **Q&A til Dortes oplæg**

12.20 – 12.45: **Session 2 i grupper**

Kort intro til gruppearbejdet v. Lise Wogensen Bach

Hver gruppe har en gruppeformand (= viceinstitutterne for uddannelse)

Spørgsmål til alle grupper:

- 1) *Hvilke (tværfakultære) emner/temaer ønsker vi i summer schools til 2021?*
- 2) *Hvem vil vi engagere i at lave summer schools og hvordan?*
- 3) *Hvordan kan vores institut administrativt støtte op om udbud af flere summer schools?*
- 4) *Hvad er den videre proces herfra for at realisere flere summer schools på vores institut til sommeren 2021?*

12.45 – 13.00: **Plenumopsamling ved gruppeformænd**
v. Lise Wogensen Bach

13.00 – 13.05: **Afrunding og farvel ved Lars Bo**

AU Summer University

Der skelnes mellem sommerskoler, som er kurser udbudt i sommerperioden, og sommerskoler, som er kurser udbudt på AU Summer University. Kun sidstnævnte beskrives her.

Deltagere

Kurserne er for danske og internationale studerende og udbydes på bachelor- eller kandidatniveau. De kan målrettes bestemte deltagere via faglige kriterier for optag. Ph.d.-studerende kan deltage efter aftale.

Sprog

Kurset SKAL udbydes på engelsk. Det kræver ikke studieordningsændring, hvis en uddannelse ønsker at udbyde enkelte kurser på engelsk. Udlændinge skal dokumentere deres engelskkundskaber ved tilmelding.

Omfang

Kurset skal være på 5 ECTS (2-4 ugers undervisning) eller 10 ECTS (3-4 ugers undervisning). Det svarer til en samlet arbejdsindsats på henholdsvis 125-150 timer og 250-300 timer.

Tid og sted

Kurset kan udbydes i perioden 6.-24. juli 2020 (term 1) eller i perioden 27. juli-14. august 2020 (term 2). Kurser afholdes som hovedregel på Campus Aarhus. Ved behov for specielle faciliteter kan kurser holdes uden for campus, og i så fald skal kursusleder selv booke lokaler mv.

Studieordningsophæng

Et kursus skal være godkendt som valgfag af studienævnet. Det indgår herefter som et helt almindeligt valgfag i uddannelsens kursusudbud. Et kursus kan være godkendt af flere uddannelser (studerende fra andre uddannelser skal søge om merit). Ophængen er en forudsætning for STÅ-finansiering.

Udgifter

Det udbydende institut afholder selv udgifter til udvikling, kursusledelse og undervisningstimer. Kun hvis man har særlige krav, kan der være udgifter til lokaler, markedsføring, forplejning, rejser, TAP, udstyr etc.

Der kan være afledte udgifter til DVIP ved nye kurser, der trækker på VIP'ers undervisningsforpligtigelse.

Indtægter

Kurset genererer en STÅ- og deltagerbetaling, der tilgår det udbydende institut:

- Uddannelsens egne studerende udløser STÅ, som de havde udløst under alle omstændigheder.
- Danske studerende i øvrigt udløser STÅ, som instituttet ellers ikke havde fået.
- Udvekslingsstuderende udløser STÅ, som instituttet ellers ikke havde fået.
- Selvbetalere udløser deltager- og studieafgift, som instituttet ellers ikke havde fået.

Deltager- og studieafgift fastsættes på baggrund af henholdsvis tomplads- og full degree-taksten på HE.

Deltagerbetaling

I parentes er angivet prisen for deltagelse i Clinical Global Infectious Disease (5 ECTS) i 2019:

- Danske studerende og udvekslingsstuderende deltager gratis (0 kr.)
- Selvbetalere fra EU skal betale deltagerafgift (4.380 kr.)
- Selvbetalere fra ikke-EU-lande skal betale deltagerafgift og studieafgift (9.848 kr.)

Ansøgere anbefales at budgettere med mindst 7.500 kr. (1.000 euro) til bolig, mad, bøger mv. Hertil kommer udgift til rejse og deltagerbetaling.

Administration

I samarbejde med studieadministrationen på HE sørger AU Summer University for alt det praktiske: lokaler, ansøgninger, opkrævninger, optags- og afslagsbreve, indskrivning, socialt program, boliganvisning mv.

Markedsføring

AU Summer University markedsfører kurset via hjemmeside, messer, partnermøder mv. Hvert kursus får sin egen side på www.au.dk/summeruniversity med tekst, illustration og kontaktinformation. Kursusleder bør bidrage til markedsføringen gennem eget netværk, særligt hvis kurset er inden for et snævert fagområde.

Ansøgning

Kurserne fremgår af kursuskataloget og www.au.dk/summeruniversity.

- AU-studerende, der tager et kursus under egen studieordning, tilmelder sig over selvbetjeningen.
- Alle andre studerende søger gennem ansøgningsmodulet på AU Summer University.

Tilmeldingen åbner 15. januar. Ansøgningsfrist: 1. april 2020. Restpladser opslås med frist 5. maj 2020.

Optag

Hvis der er flere ansøgere end pladser, så tildeles de til 1) AU-studerende, 2) udvekslingsstuderende, og 3) selvbetalere. Kursusleder får deltagerlisten til godkendelse, inden der sendes optags- og afslagsbreve.

Indmelding af kurser

Kurser indmeldes via fakultetet og efter aftale med institutleder senest 15. september. Senest herefter skal der laves kursusbeskrivelse, og kurset skal godkendes af studienævnet inden annoncering i kursuskataloget. Der er sidste frist for endelig kursusbeskrivelse til kursuskataloget 1. november.

Kursusleders opgaver

- Aftale med institutleder og kontakt til Studieadministrationen på HE
- Overvejelser vedr. undervisningsform, niveau, målgruppe, term, titel mv.
- Kursusudvikling og dialog med undervisere/oplægsholdere
- Kursusbeskrivelser til studienævnet og til AU Summer University
- En kort sælgende tekst til AU Summer University-hjemmesiden
- Deltagerrekruttering via egne netværk
- Godkende deltagerliste
- Pensumliste og program (dag-til-dag-skema)
- Afvikling, undervisning og eksamen

Information og assistance

Til ledere/undervisere: <https://medarbejdere.au.dk/administration/internationalt/ausummeruniversity/>

Til AU-studerende: <https://studerende.au.dk/summeruniversity/summer-university-paa-au/>

Til deltagere fra udlandet/øvrigt DK: <https://international.au.dk/education/admissions/summeruniversity/>

Status 2019

Sommerskoler 2019	Uddannelse	Kursusleder	Internationale deltagere	Danske deltagere	I alt	Indtægt
Clinical Global Infectious Disease (5 ECTS)	KA MED	Christian Wejse	3	20	23	128.494,-
Healthy Entrepreneurship and Innovation (5 ECTS)	KA MED	Claus Thrane	2	34	36	201.344,-
The Interdisciplinary Summer School on Neuroimaging (5 ECTS)	KA MED	Michael Winterdahl	12	11	23	137.988,-
Cognitive Neuroscience (5 ECTS)	KA MED	Michael Winterdahl	11	53	64	376.680,-
Mother-Child Health from fecundity to puberty (5 ECTS)	KA FSV	Eva Bonefeld-Jørgensen	3	32	35	131.466,-
Immunotherapy (5 ECTS)	KA MED	Martin Chr. Thomsen	16	19	35	210.847,-
Genetic Engineering using CRISPR/Cas (5 ECTS)	KA MED	Rasmus Bak	12	4	16	94.966,-
Experimental telemetry and cardiovascular phenotyping (5 ECTS)	KA MED	Vladimir Matchkov	-	-	-	AFLYST
I alt			59	173	232	1.281.784,-

Indtægten udgøres af:

- STÅ fra danske studerende og udvekslingsstuderende
- Deltagerafgift fra selvbetalere fra EU-lande
- Deltagerafgift og studieafgift fra selvbetalere fra ikke-EU-lande

Ovenstående indtægt er ikke krydstjekket for resultat – der kan være enkelte *no shows*.

Kursusudbud 2020

1. [Clinical Global Infectious Disease \(5 ECTS, master, 03.08-21.08\)](#)
2. [Cognitive Neuroscience \(5 ECTS, master, 06.07-17.07\)](#)
3. [Genetic Engineering using CRISPR/Cas \(5 ECTS, bachelor, 10.08-21.08\)](#)
4. [Healthy Entrepreneurship and Innovation \(5 ECTS, master, 03.08-14.08\)](#)
5. [How to Publish and Write a Research Paper \(5 ECTS, master, 27.07-14.08\)](#)
6. [Immunotherapy \(5 ECTS, master, 03.08-14.08\)](#)
7. [Mother Child Health \(5 ECTS, master, 27.07-14.08\)](#)
8. [The Interdisciplinary Summer School on Human Sexuality, Gender, and Identity – The Neuroscience of Sexuality \(5 ECTS, master, 03.08-14.08\)](#)
9. [The Interdisciplinary Summer School on Neuroimaging \(ISSN\) \(5 ECTS, master, 20.07-31.07\)](#)

Marts 2020/Tanja Hansen

Punkt 8: Til orientering: Normer for rekruttering - opfølgning 2019 (20 min. - 16.15 - 16.35)

Det indstilles

- At Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Universitetsledelsen vedtog i 2018 "Normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale"

(<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekrutteringogonboarding/rekruttering/rekrutteringsvaerktoejer-til-vip/normer-for-rekruttering/>). Den første opfølgning skete på 2018-data, og den tjener samtidig som en baseline-måling. Opfølgningen laves på AU-niveau (bilag 1) og fakultetsniveau (bilag 2 for Health). Materialet har været drøftet i UFFE og efterfølgende i AU Ledelsen. Her bemærkede man især, at der fortsat er blandt de kvalificerede ansøgere er en lav andel af kvinder og internationale ansøgere.

Datagrundlag

Der opgøres på følgende stillingskategorier: professor, lektor og tenure track: Antal ansøgere pr. opslag. Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag, herunder andel kvindelige kvalificerede ansøgere og andel internationale kvalificerede ansøgere. Ansat opgjort som m/k og DK/internationale. I forbindelse med opfølgning 2018 blev det efterspurgt, at der fremover også opgøres: Interne/eksterne ansøgere, brug af shortlisting og brug af genopslag. I opfølgning 2019 er medtaget data om shortlisting.

Videre proces

Materialet har været drøftet i fakultetsledelsen og på de enkelte institutter skal der laves en plan for, hvordan antallet af kvindelige og internationale kvalificerede ansøgere til professorater kan øges. Planen bør indtænke i alle trin af rekrutteringsprocessen: Rekrutteringsplan, opslag, søgekomite (nok vigtigste) og medlemmer af bedømmelses- og ansættelsesudvalg.

I forbindelse med behandlingen af punktet ønsker Niels Trolle fra Akademisk Råd at drøfte problematikker om brede opslag og skriver i den forbindelse: "Institut for Folkesundhed bidrager sandsynligvis ikke til opgørelserne i bilagene, da Institutet har været i gang med en langtrukken proces med brede opslag siden ultimo 2017/ primo 2018 og bedømmelserne/ansættelsessamtaler er endnu ikke gennemført. Dette har skabt en del frustrationer blandt medarbejderne på instituttet og ikke mindst blandt de yngre videnskabelige medarbejdere, hvis karrieremuligheder er udsat og/eller begrænset. Det er uklart om processen og opslagene har skaffet mere kvalificerede ansøgere; opslagene har dog fremkaldt en vis hovedrysten blandt kollegaer fra andre universiteter. Når processen forhåbentligt snart er afsluttet og stillinger besat, er det tvivlsomt om de på fornuftig måde kan indgå i de fremtidige opgørelser svarende til billagene".

Ansvarlig / Sagsbehandler

Lars Bo Nielsen/Ole Steen Nielsen/Birgit Honoré

Beslutning for Punkt 8: Til orientering: Normer for rekruttering - opfølgning 2019 (20 min. - 16.15 - 16.35)

Ole Steen Nielsen orienterede om status for "Normer for bedre rekruttering af fastansat akademisk personale". Herefter orienterede Lars Bo Nielsen om at Akademisk Råd grundet en systemfejl ikke er blevet bedt om at godkende bedømmelsesudvalg i ansættelsessager siden december 2018, hvor rekrutteringssystemet Emplay blev implementeret. Lars Bo sagde, at dette naturligvis er meget beklageligt, men at det ikke giver anledning til juridiske problemstillinger. Fejlen er nu fundet, og der vil blive rettet op, således at Akademisk Råd fremover vil modtage bedømmelsesudvalg til godkendelse.

I forbindelse med punktet blev de meget brede opslag problematiseret, idet de tager lang tid at behandle samtidig med at der ikke er tilstrækkeligt kvalificerede ansøgere til stillingerne, og rådet havde en drøftelse af om opslagene er blevet for brede.

Lars Bo sagde, at brede opslag kræver, at institutterne har en drøftelse af, hvad der er behov for, og at erfaringen er at institutterne finder en vej, når de har gennemført processen et par gange. Ebbe Bødtkjær bakkede dette synspunkt op og sagde at Institut for Biomedicin har fundet en god proces, og at de brede opslag er en succes, idet instituttet modtager mange kvalificerede kandidater til de opslåede stillinger.

AU: Normer for rekruttering – Opfølgning 2019

Definition	Resultater																																																											
<p>Normer for rekruttering vedrører rekruttering af <i>fastansatte</i> videnskabelige medarbejdere.</p> <p>'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte.</p> <p>Der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Stillingskategori</th> <th>Stillingstyper</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professor</td> <td>111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor</td> </tr> <tr> <td>Lektor</td> <td>121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesobducent 128 Senior rådgiver</td> </tr> <tr> <td>Tenure track</td> <td>130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt</td> </tr> </tbody> </table> <p>Følgende nøgletal opgøres</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Ansøgere</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) </td> </tr> <tr> <td>Kvalificerede ansøgere*</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori </td> </tr> <tr> <td>Ansatte</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale </td> </tr> </tbody> </table>	Stillingskategori	Stillingstyper	Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor	Lektor	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesobducent 128 Senior rådgiver	Tenure track	130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt	Ansøgere	<ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) 	Kvalificerede ansøgere*	<ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori 	Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale 	<p>Udvikling 2018-2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Professor</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere</td> <td>25%</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger</td> <td>42%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td>42%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td>26%</td> <td>29%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lektor</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere</td> <td>54%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Opslag med 1 kvalificeret ansøger</td> <td>21%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td>31%</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td>42%</td> <td>62%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tenure track</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere</td> <td>68%</td> <td>73%</td> </tr> <tr> <td>Opslag med 1 kvalificeret ansøger</td> <td>6%</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td>33%</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td>72%</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tendenser</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Der er sket en stigning i andelen af stillingsopslag, hvor der er 4+ kvalificerede ansøgere. Dette gælder alle tre stillingskategorier. Stigningen er på 5-9%-point. ➤ Der har været et fald i andelen af stillingsopslag, hvor der er 1 kvalificeret ansøger. Dette gælder alle tre stillingskategorier. Faldet er på 12-14%-point. ➤ Der er sket en stigning i andel kvinder, som får ansættelse som lektor eller på tenure track. Stigningen er på 8-11%-point. Der er sket et fald i andel kvinder, har er blevet ansat som professor. Faldet er på 13%-point. ➤ Der er sket en stigning i andel internationale ansat, som er blevet ansat som professor og lektor. Stigningen er størst på lektor-niveau. Her er en fremgang på 20%-point. Der er en tilbagegang på tenure track-niveau. Faldet er på 7 %-point. 	Professor	2018	2019	Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	25%	32%	Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	42%	28%	Andel kvinder ansat	42%	29%	Andel internationale ansat	26%	29%	Lektor	2018	2019	Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	54%	65%	Opslag med 1 kvalificeret ansøger	21%	9%	Andel kvinder ansat	31%	42%	Andel internationale ansat	42%	62%	Tenure track	2018	2019	Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	68%	73%	Opslag med 1 kvalificeret ansøger	6%	18%	Andel kvinder ansat	33%	41%	Andel internationale ansat	72%	65%
Stillingskategori	Stillingstyper																																																											
Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor																																																											
Lektor	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesobducent 128 Senior rådgiver																																																											
Tenure track	130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt																																																											
Ansøgere	<ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) 																																																											
Kvalificerede ansøgere*	<ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori 																																																											
Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale 																																																											
Professor	2018	2019																																																										
Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	25%	32%																																																										
Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	42%	28%																																																										
Andel kvinder ansat	42%	29%																																																										
Andel internationale ansat	26%	29%																																																										
Lektor	2018	2019																																																										
Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	54%	65%																																																										
Opslag med 1 kvalificeret ansøger	21%	9%																																																										
Andel kvinder ansat	31%	42%																																																										
Andel internationale ansat	42%	62%																																																										
Tenure track	2018	2019																																																										
Opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	68%	73%																																																										
Opslag med 1 kvalificeret ansøger	6%	18%																																																										
Andel kvinder ansat	33%	41%																																																										
Andel internationale ansat	72%	65%																																																										

*"Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

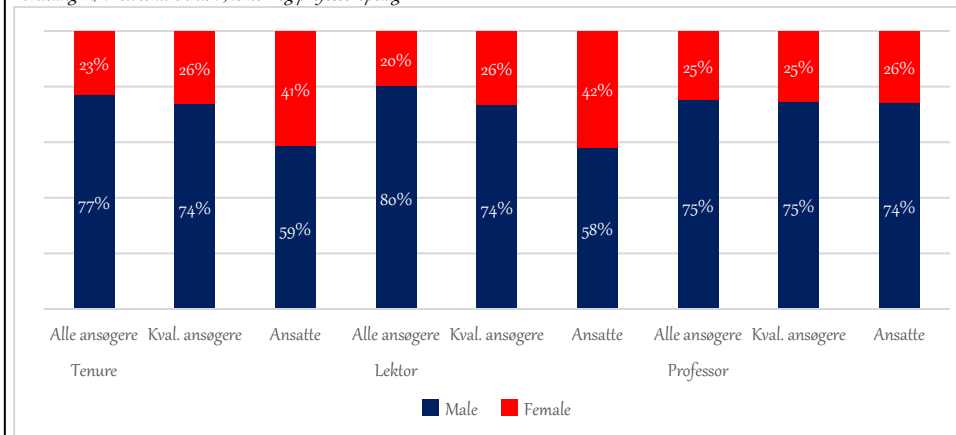
Resultater (fortsat)

Normer for rekruttering kan bidrage til at sikre mere diversitet i rekrutteringsprocesserne; både hvad angår køn og internationalisering.

Figuren til højre viser fordelingen m/k 2019 hen over rekrutteringsprocessen. Det fremgår, at:

- På tenure track- og lektor-niveau stiger andelen af kvinder fra 'Kvalificeret ansøger' til 'Ansæt' med hhv. 15% og 17%.
- På professor-niveau er andelen af kvinder fra 'Ansøger' til 'Ansæt' stort set uændret. Andelen svarer i store træk til den eksisterende bestand.

Fordeling m/k ved tenure track-, lektor- og professoropslag

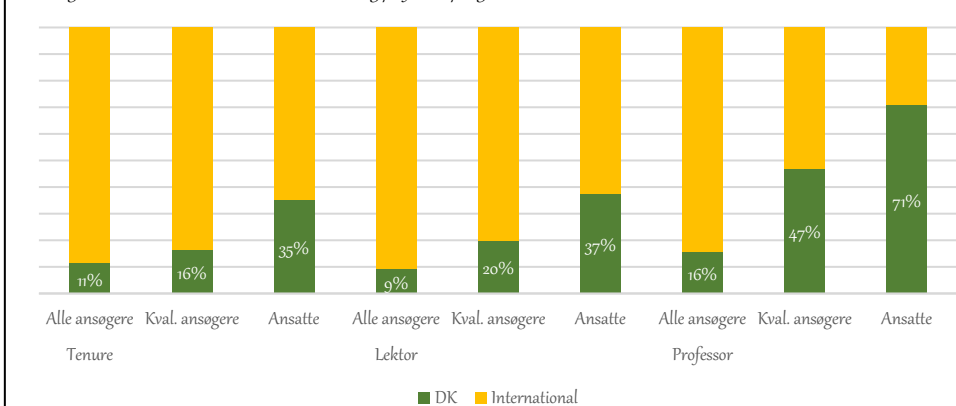


Det bemærkes, at ved 26 ud af i alt 2856 ansøgere er køn ikke kendt: De indgår derfor ikke ovenstående tabel. Ligeledes er der 1 kvalificeret ansøger ud af i alt 685 kvalificerede ansøgere, hvor køn ikke er kendt. Denne indgår heller ikke.

Figuren til højre viser fordelingen DK/international 2019 hen over rekrutteringsprocessen. Det fremgår bl.a., at

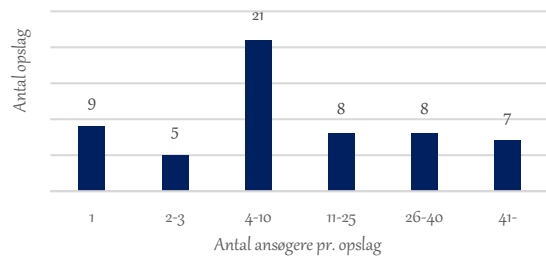
- Andelen af internationale ansøgere falder for hvert trin i rekrutteringsprocessen ('ansøger' – 'kvalificeret ansøger' – 'ansæt'). Det gælder uanset stillingskategori.

Fordeling DK/international ved tenure track-, lektor- og professoropslag



Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag

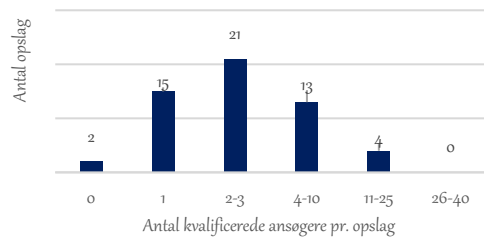
(58 opslag)



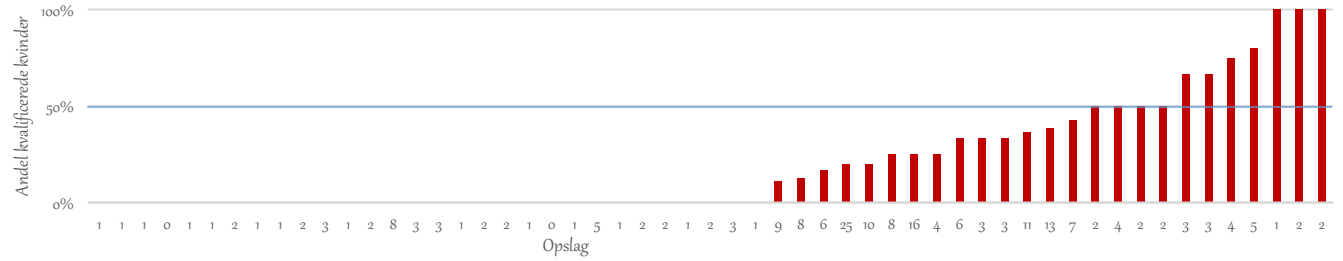
Professor: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag

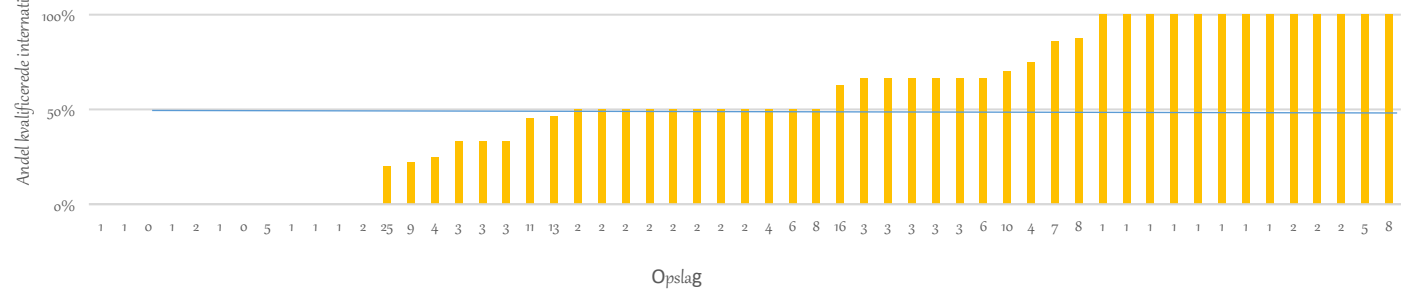
(55 opslag)



Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



Forklaring figur 3 og 4:

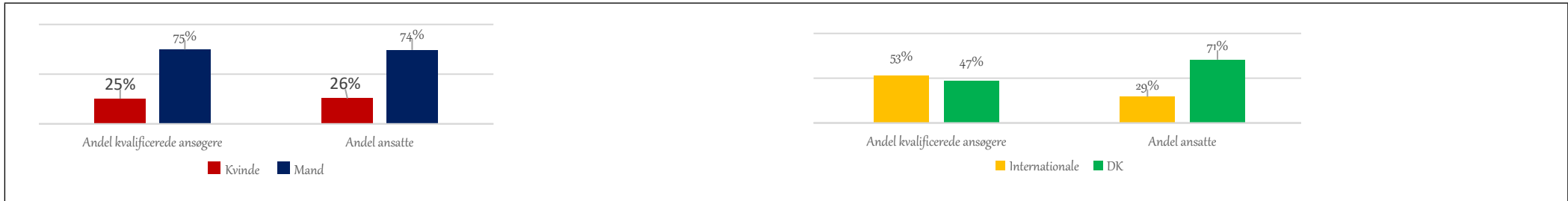
Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag.

Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal. Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.

Professor: Ansatte

Figur 5: Fordeling m/k på det samlede antal kvalificerede ansøgere, og de der får tilbudt ansættelse (82 i alt)

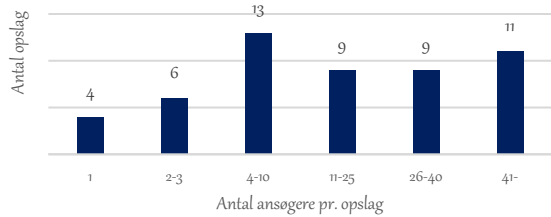
Figur 6: Fordeling DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der får tilbudt ansættelse



Lektor: Ansøgere

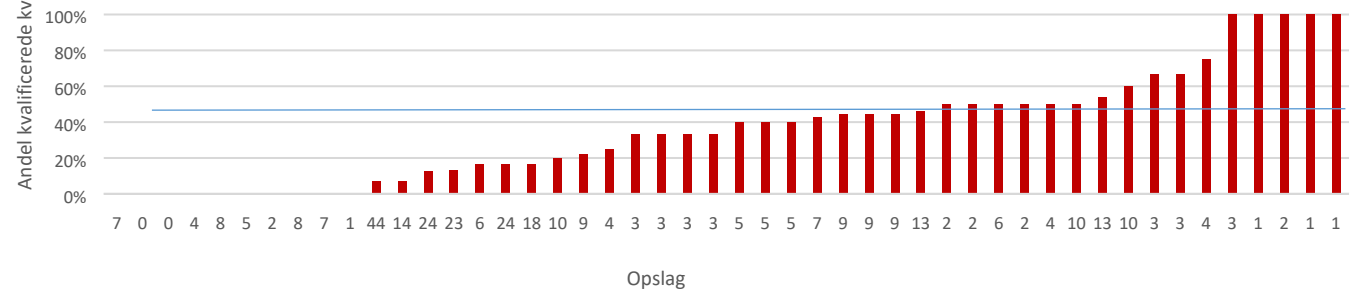
Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag

(52 opslag)

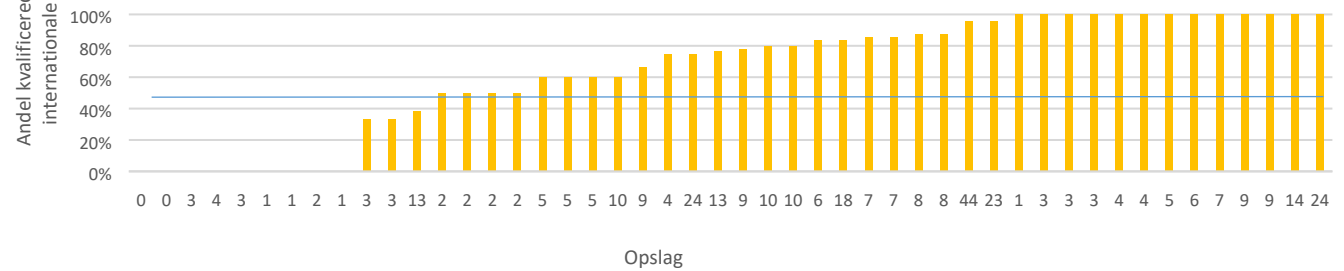


Kvalificerede ansøgere (fortsat)

Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



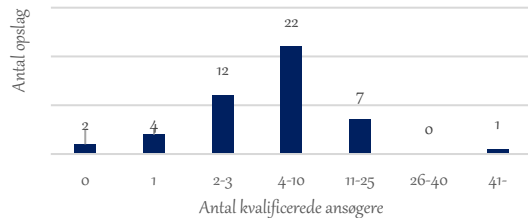
Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



Lektor: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag

(48 opslag)



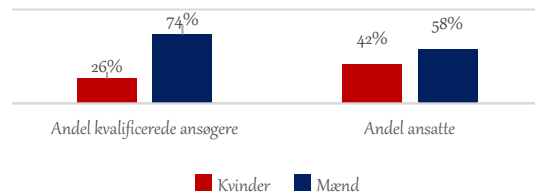
Forklaring figur 3 og 4:

Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag.

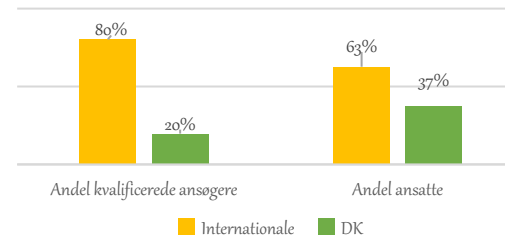
Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal. Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.

Lektor: Ansatte

Figur 5: Fordeling m/k på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (67 i alt)

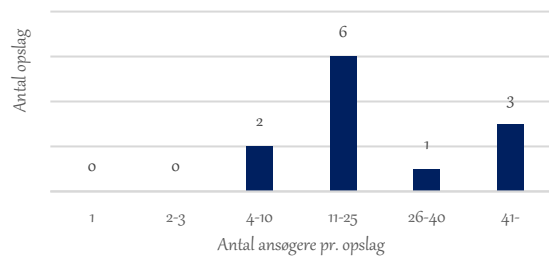


Figur 6: Fordeling DK/internationale på det samlede antal ansøgere, og de der får tilbudt ansættelse



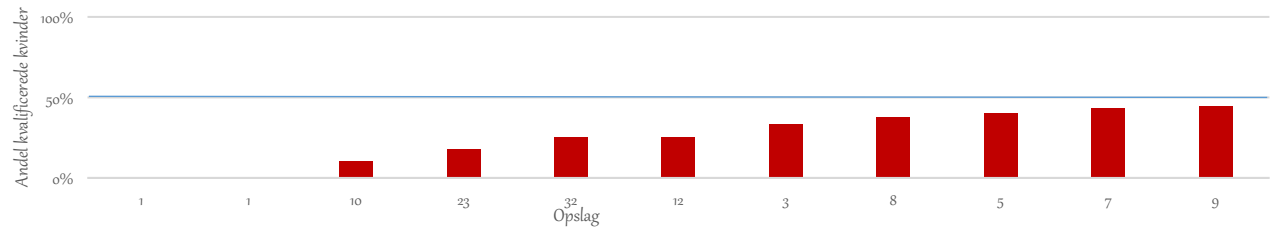
Tenure track: Ansøgere

Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag (12 opslag)



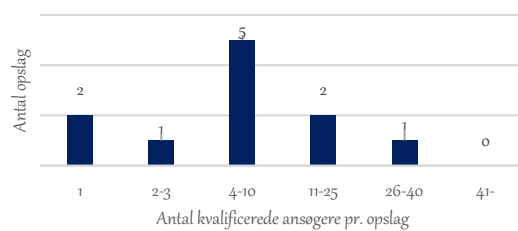
Kvalificerede ansøgere (fortsat)

Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag

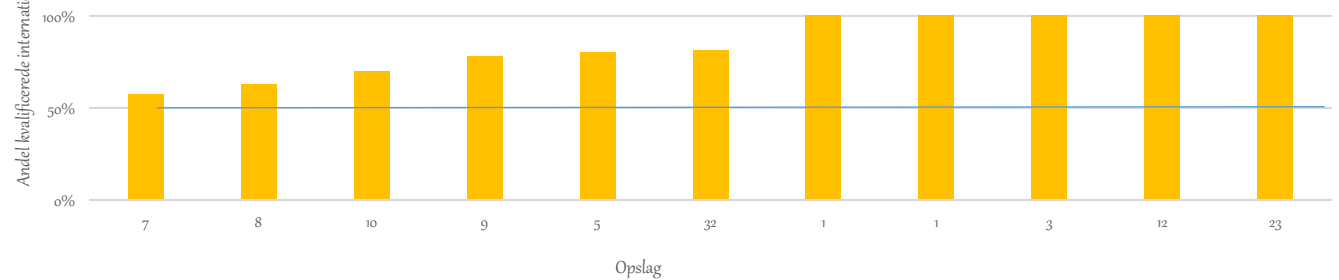


Tenure track: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (11 opslag)



Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



Forklaring figur 3 og 4:

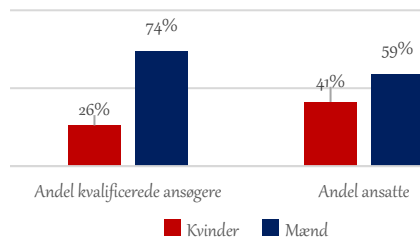
Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag.

Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal.

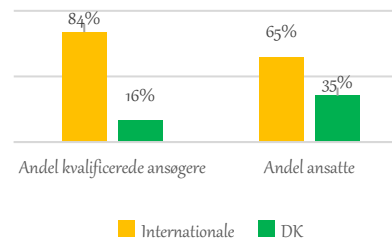
Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.

Tenure track: Ansatte

Figur 5: Fordeling m/k på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (17 i



Figur 6: Fordeling DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der får tilbudt ansættelse



Shortlistning

Tekniske bemærkninger

Shortlistning fremstilles ikke på AU-niveau, fordi fakulteternes praksis er så forskelligartet.

- Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" i 2019 kommer fra AU's to rekrutteringssystemer (PeopleXs og Emly Hire). Rekrutteringssystemerne indeholder data for alle varige stillinger. Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemerne, indgår oplysningerne i datasættet.
- Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles. Forskellige forhold kan desuden betyde, at medarbejderen ikke starter i den pågældende stilling. I mange tilfælde vil medarbejderen endvidere ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.
- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystemer.

Udvalgte bemærkninger for PeopleXs-data

- 1 dataudtrækket fra PeopleXs er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'. Professor MSO betragtes som varige stillinger.
- 1 kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'So Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '9o Ansættelse under færdiggørelse' og 'oo Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.

Udvalgte bemærkninger for Emly Hire-data

- HR-kuben anvendes til dataudtræk.
- Nøgetallet HR-12 Antal lukkede rekrutteringsforløb i perioden anvendes. Perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019 anvendes.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Varighed' i forhold til 'Varig'. Eventuelle professor MSO-stillinger opgøres som varige.
- 'Nej, midtvejsevaluering (Tenure Track)' og 'Nej, lektorbedømmelse (Tenure Track)' filtreres fra i 'Offentligt opslag'.

Shortlistning:

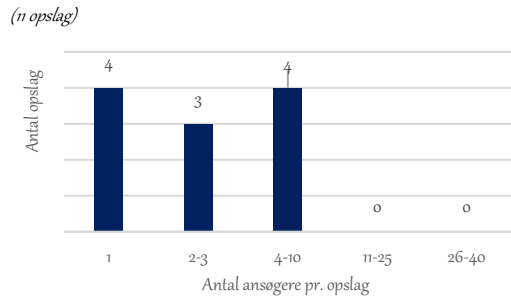
- Når et opslag oprettes i rekrutteringssystemet Emly Hire, skal man vælge om rekrutteringsprocessen skal afvikles som en shortlistningsproces eller en almindelig VIP proces. En shortlistningsproces indebærer, at ansættende leder sammen med ansættelsesudvalget **og** formand for bedømmelsesudvalget, udvælger ansøgere som de vurderer, er de mest relevante til at varetage den opslåede stilling. De valgte kandidater er de eneste, som gennemgår en faglig bedømmelse af et samlet udvalg. De øvrige ansøgere får besked om, at de ikke er udvalgt til shortlisting og ikke modtager en bedømmelse (som de ellers ville have gjort under den almindelige proces.)

Health: Normer for rekruttering – Opfølgning 2019

Definition	Resultater																																																									
<p>Normer for rekruttering vedrører rekruttering af <i>fastansatte</i> videnskabelige medarbejdere.</p> <p>'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte.</p> <p>Der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:</p> <table border="1" data-bbox="107 539 748 874"> <thead> <tr> <th>Stillingkategori</th> <th>Stillingstyper</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professor</td> <td>111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor</td> </tr> <tr> <td>Lektor*</td> <td>121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesatsobducent 128 Senior rådgiver</td> </tr> </tbody> </table> <p>Følgende nøgletal opgøres</p> <table border="1" data-bbox="107 1007 748 1407"> <tbody> <tr> <td>Ansøgere</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) </td> </tr> <tr> <td>Kvalificerede ansøgere*</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori </td> </tr> <tr> <td>Ansatte</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale </td> </tr> </tbody> </table>	Stillingkategori	Stillingstyper	Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor	Lektor*	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesatsobducent 128 Senior rådgiver	Ansøgere	<ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) 	Kvalificerede ansøgere*	<ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori 	Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale 	<p>Udvikling 2018-2019</p> <table border="1" data-bbox="824 411 1621 608"> <thead> <tr> <th>Professor</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere</td> <td>7%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger</td> <td>79%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td>38%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td>15%</td> <td>33%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="824 676 1621 873"> <thead> <tr> <th>Lektor</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere</td> <td>0%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger</td> <td>71%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td>0%</td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="824 941 1621 1137"> <thead> <tr> <th>Tenure track</th> <th>2018*</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Andel opslag med 4+ kval. ansøgere</td> <td></td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Andel opslag med 1 kval. ansøger</td> <td></td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Andel kvinder ansat</td> <td></td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Andel internationale ansat</td> <td></td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Ingen tenure track opslag i 2018</p>	Professor	2018	2019	Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	7%	10%	Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	79%	60%	Andel kvinder ansat	38%	20%	Andel internationale ansat	15%	33%	Lektor	2018	2019	Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	0%	50%	Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	71%	25%	Andel kvinder ansat	40%	50%	Andel internationale ansat	0%	75%	Tenure track	2018*	2019	Andel opslag med 4+ kval. ansøgere		50%	Andel opslag med 1 kval. ansøger		0%	Andel kvinder ansat		75%	Andel internationale ansat		75%
Stillingkategori	Stillingstyper																																																									
Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor																																																									
Lektor*	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicesatsobducent 128 Senior rådgiver																																																									
Ansøgere	<ul style="list-style-type: none"> • Antal ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) 																																																									
Kvalificerede ansøgere*	<ul style="list-style-type: none"> • Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (opdelt på 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41+ ansøgere) • Andel kvindelige kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel internationale kvalificerede ansøgere pr. opslag • Andel shortlistede pr. stillingskategori 																																																									
Ansatte	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte m/k • Ansatte DK/internationale 																																																									
Professor	2018	2019																																																								
Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	7%	10%																																																								
Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	79%	60%																																																								
Andel kvinder ansat	38%	20%																																																								
Andel internationale ansat	15%	33%																																																								
Lektor	2018	2019																																																								
Andel opslag med 4+ kvalificerede ansøgere	0%	50%																																																								
Andel opslag med 1 kvalificeret ansøger	71%	25%																																																								
Andel kvinder ansat	40%	50%																																																								
Andel internationale ansat	0%	75%																																																								
Tenure track	2018*	2019																																																								
Andel opslag med 4+ kval. ansøgere		50%																																																								
Andel opslag med 1 kval. ansøger		0%																																																								
Andel kvinder ansat		75%																																																								
Andel internationale ansat		75%																																																								

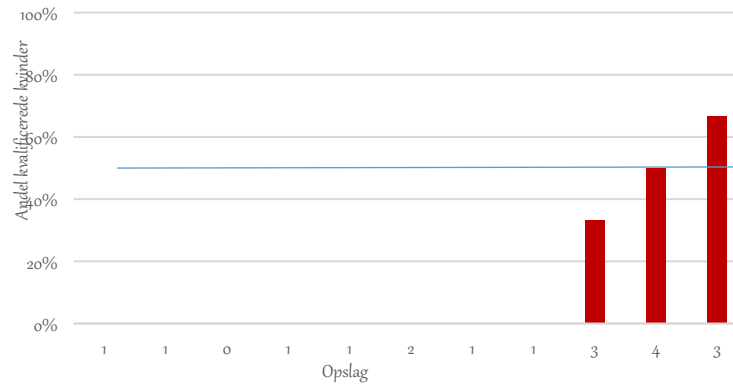
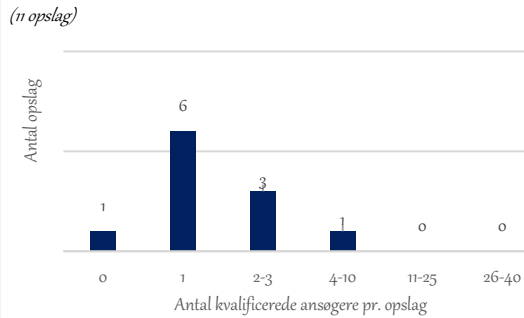
<p>* "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.</p>	
--	--

Professor: Ansøgere	Kvalificerede ansøgere (fortsat)	Professor: Ansatte
<p><i>Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag</i></p>	<p><i>Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag</i></p>	<p><i>Figur 5: Fordeling m/k på det samlede antal kvalificerede ansøgere, og de der</i></p>

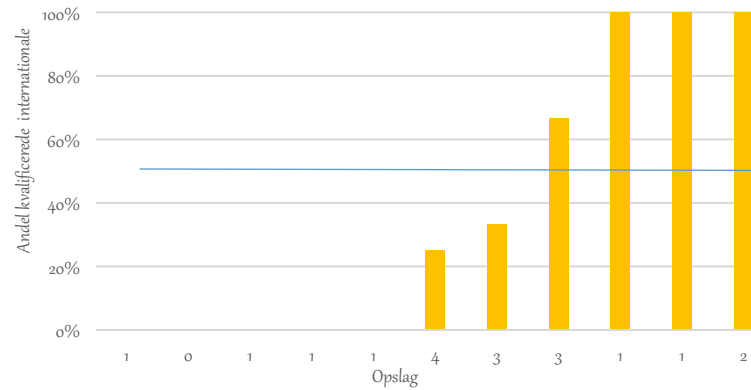


Professor: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag



Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



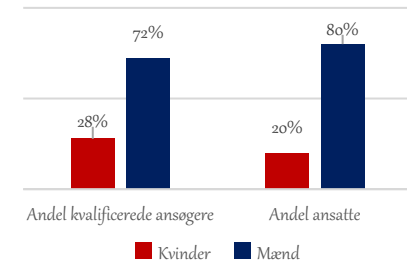
Forklaring figur 3 og 4:

Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag.

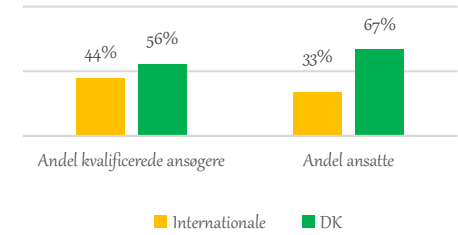
Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal.

Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.

indgår ansættelseskontrakt (15 i alt)



Figur 6: Fordeling DK/internationale på det samlede antal ansøgere, og de der indgår ansættelseskontrakt

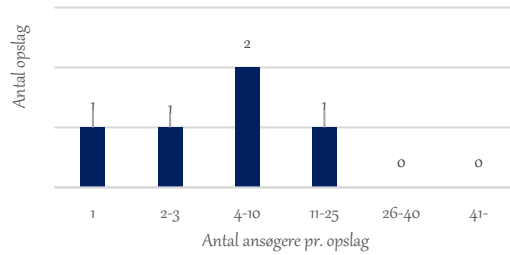


Lektor: Ansøgere

Kvalificerede ansøgere (fortsat)

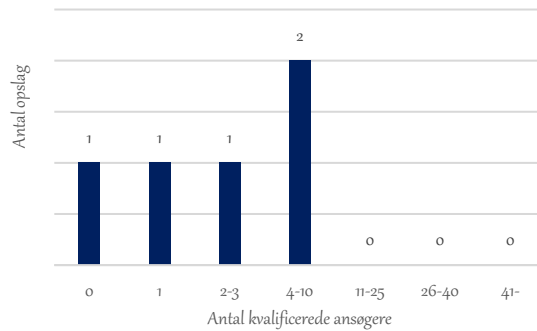
Lektor: Ansatte

Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag
(5 opslag)

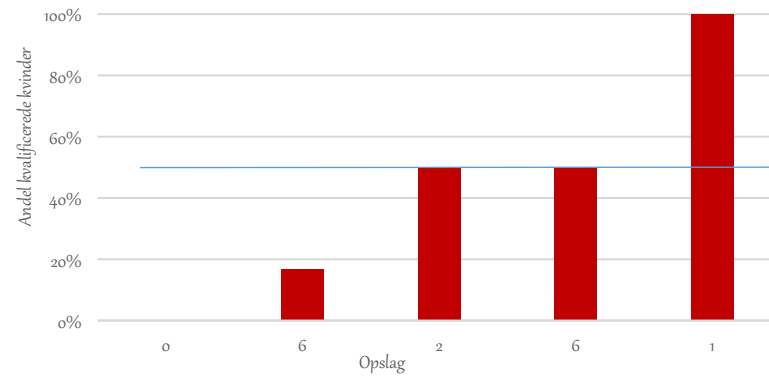


Lektor: Kvalificerede ansøgere

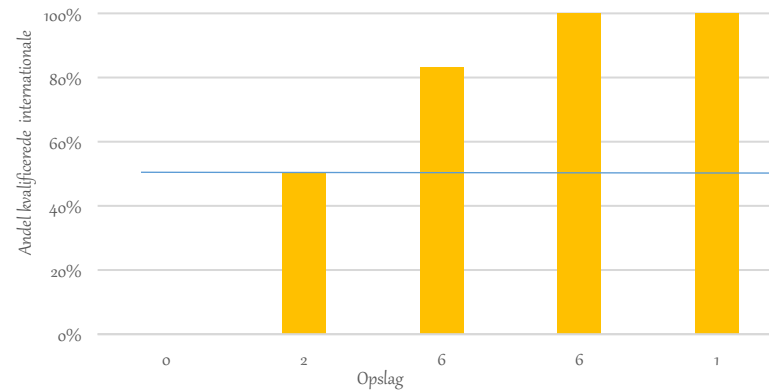
Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag
(5 opslag)



Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



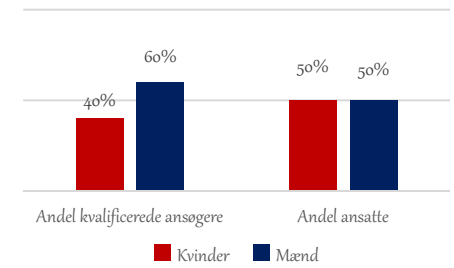
Forklaring figur 3 og 4:

Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag.

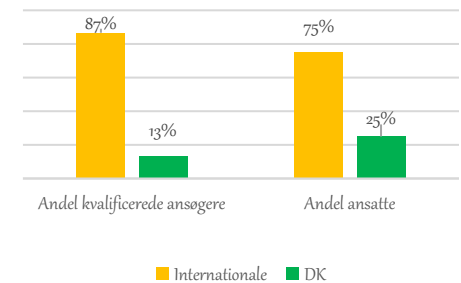
Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal.

Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.

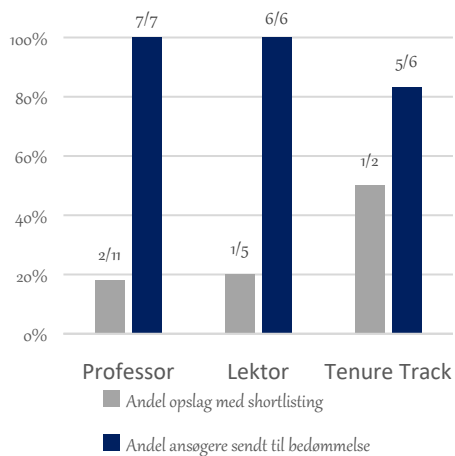
Figur 5: Fordeling m/k på det samlede antal kvalificerede ansøgere, og de der indgår ansættelseskontrakt (4 i alt)



Figur 6: Fordeling DK/internationale på det samlede antal ansøgere, og de der indgår ansættelseskontrakt



Tenure track: Ansøgere	Kvalificerede ansøgere (fortsat)	Tenure track: Ansatte																													
<p>Figur 1: Antal ansøgere pr. opslag (2 opslag)</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 1</caption> <thead> <tr> <th>Antal ansøgere pr. opslag</th> <th>Antal opslag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>2-3</td><td>0</td></tr> <tr><td>4-10</td><td>1</td></tr> <tr><td>11-25</td><td>0</td></tr> <tr><td>26-40</td><td>0</td></tr> <tr><td>41-</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	Antal ansøgere pr. opslag	Antal opslag	1	0	2-3	0	4-10	1	11-25	0	26-40	0	41-	1	<p>Figur 3: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 3</caption> <thead> <tr> <th>Opslag</th> <th>Andel kvalificerede kvinder</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>32</td><td>26%</td></tr> <tr><td>3</td><td>75%</td></tr> </tbody> </table>	Opslag	Andel kvalificerede kvinder	32	26%	3	75%	<p>Figur 5: Fordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere, og de der indgår ansættelseskontrakt (4 i alt)</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 5</caption> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Kvinder (%)</th> <th>Mænd (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Andel kvalificerede ansøgere</td><td>26%</td><td>74%</td></tr> <tr><td>Andel ansatte</td><td>75%</td><td>25%</td></tr> </tbody> </table>	Kategori	Kvinder (%)	Mænd (%)	Andel kvalificerede ansøgere	26%	74%	Andel ansatte	75%	25%
Antal ansøgere pr. opslag	Antal opslag																														
1	0																														
2-3	0																														
4-10	1																														
11-25	0																														
26-40	0																														
41-	1																														
Opslag	Andel kvalificerede kvinder																														
32	26%																														
3	75%																														
Kategori	Kvinder (%)	Mænd (%)																													
Andel kvalificerede ansøgere	26%	74%																													
Andel ansatte	75%	25%																													
<p>Tenure Track: Kvalificerede ansøgere</p> <p>Figur 2: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (2 opslag)</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 2</caption> <thead> <tr> <th>Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag</th> <th>Antal opslag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>0</td></tr> <tr><td>2-3</td><td>1</td></tr> <tr><td>4-10</td><td>0</td></tr> <tr><td>11-25</td><td>0</td></tr> <tr><td>26-40</td><td>1</td></tr> <tr><td>41-</td><td>0</td></tr> </tbody> </table> <p>Forklaring figur 3 og 4: Tallene på X-aksen illustrerer summen af kvalificerede ansøgere pr. opslag. Kun opslag med kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere er repræsenterede med en søjle. Opslag uden kvindelige eller internationale kvalificerede ansøgere fremstår alene med et tal. Y-aksen illustrerer andel kvalificerede kvindelige eller internationale ansøgere pr. opslag.</p>	Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag	Antal opslag	1	0	2-3	1	4-10	0	11-25	0	26-40	1	41-	0	<p>Figur 4: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 4</caption> <thead> <tr> <th>Opslag</th> <th>Andel kvalificerede internationale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>32</td><td>83%</td></tr> <tr><td>3</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table>	Opslag	Andel kvalificerede internationale	32	83%	3	100%	<p>Figur 6: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere, og de der indgår ansættelseskontrakt</p> <table border="1"> <caption>Data for Figur 6</caption> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Internationale (%)</th> <th>DK (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Andel kvalificerede ansøgere</td><td>83%</td><td>17%</td></tr> <tr><td>Andel ansatte</td><td>75%</td><td>25%</td></tr> </tbody> </table>	Kategori	Internationale (%)	DK (%)	Andel kvalificerede ansøgere	83%	17%	Andel ansatte	75%	25%
Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag	Antal opslag																														
1	0																														
2-3	1																														
4-10	0																														
11-25	0																														
26-40	1																														
41-	0																														
Opslag	Andel kvalificerede internationale																														
32	83%																														
3	100%																														
Kategori	Internationale (%)	DK (%)																													
Andel kvalificerede ansøgere	83%	17%																													
Andel ansatte	75%	25%																													

Shortlisting	Tekniske bemærkninger												
 <p>The bar chart displays the percentage of applications with shortlisting (grey bars) and the percentage of applicants sent for evaluation (dark blue bars) for three positions: Professor, Lektor, and Tenure Track. The y-axis represents the percentage from 0% to 100%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Position</th> <th>Andel opslag med shortlisting</th> <th>Andel ansøgere sendt til bedømmelse</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professor</td> <td>2/11</td> <td>7/7</td> </tr> <tr> <td>Lektor</td> <td>1/5</td> <td>6/6</td> </tr> <tr> <td>Tenure Track</td> <td>1/2</td> <td>5/6</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Der blev anvendt shortlisting ved 2 ud af 11 professoropslag, og i alt 7 ud af 7 ansøgere blev sendt til bedømmelse. • Der blev anvendt shortlisting ved 1 ud af 5 lektoropslag, og i alt 6 ud af 6 ansøgere blev sendt til bedømmelse. • Der blev anvendt shortlisting ved 1 ud af 2 tenure track opslag, og i alt 5 ud af 6 ansøgere blev sendt til bedømmelse. 	Position	Andel opslag med shortlisting	Andel ansøgere sendt til bedømmelse	Professor	2/11	7/7	Lektor	1/5	6/6	Tenure Track	1/2	5/6	<ul style="list-style-type: none"> • Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" i 2019 kommer fra AU's to rekrutteringssystemer (PeopleXs og Empty Hire). Rekrutteringssystemerne indeholder data for alle <u>varige stillinger</u>. Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemerne, indgår oplysningerne i datasættet. • Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – <u>varige såvel som tidsbegrænsede</u>. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles. Forskellige forhold kan desuden betyde, at medarbejderen ikke starter i den pågældende stilling. I mange tilfælde vil medarbejderen endvidere ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år. • Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystemer. <p><u>Udvalgte bemærkninger for PeopleXs-data</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I dataudtrækket fra PeopleXs er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019. • Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'. Professor MSO betragtes som varige stillinger. • I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'So Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra. • Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'. • Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'. <p><u>Udvalgte bemærkninger for Empty Hire-data</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-kuben anvendes til dataudtræk. • Nøgletallet HR-12 Antal lukkede rekrutteringsforløb i perioden anvendes. Perioden 1. januar 2019 til 31. december 2019 anvendes. • Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Varighed' i forhold til 'Varig'. Eventuelle professor MSO-stillinger opgøres som varige. • 'Nej, midtvejsevaluering (Tenure Track)' og 'Nej, lektorbedømmelse (Tenure Track)' filtreres fra i 'Offentligt opslag'. <p><u>Shortlisting:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Når et opslag oprettes i rekrutteringssystemet Empty Hire, skal man vælge om rekrutteringsprocessen skal afvikles som en shortlistingsproces eller en almindelig VIP proces. En shortlistingsproces indebærer, at ansættende leder sammen med ansættelsesudvalget og formand for bedømmelsesudvalget, udvælger ansøgere som de vurderer, er de mest relevante til at varetage den opslåede stilling. De valgte kandidater er de eneste, som gennemgår en faglig bedømmelse af et samlet udvalg. De øvrige ansøgere får besked om, at de ikke er udvalgt til shortlisting og ikke modtager en bedømmelse (som de ellers ville have gjort under den almindelige proces.)
Position	Andel opslag med shortlisting	Andel ansøgere sendt til bedømmelse											
Professor	2/11	7/7											
Lektor	1/5	6/6											
Tenure Track	1/2	5/6											

Procesplan – professor

Forslag til tjekpunkter mht. diversitet og international bredde er markeret med rødt!

Dette er et værktøj til ansættende leder som en hjælp til *tidsfrister* i ansættelsen af en professor og i indledende dialog med prodekan for forskning.

Der er flere muligheder for at afkorte tiden for processen – se venligst hvor instituttet har ansvar for de enkelte processer. Flere processer kan desuden køre sideløbende.

OPGAVE	DEL-OPGAVER	DATO
Drøftelse af ansættelse (2 mdr)	<p>Institutedelsen drøfter ansættelse med de relevante faglige miljøer på instituttet. Institutleder rådfører sig med prodekanen for forskning om igangsættelse af proces. Instituttet beskriver følgende rekrutteringspakke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finansiering. • Ambitionen for stillingen. • Stillingsprofil (herunder faglig opslagstekst med ønskede kvalifikationskrav inden for blandt andet forskning- og undervisningsopgaver, ekstern funding mv.). • Mulighed for "Startpakke" for professor (løn, adgang til laboratorier, faciliteter mv.) drøftes. • Foreløbigt forslag til bedømmelsesudvalg (særligt AU-eksterne bedømmere). • Forslag til søgekomité. • Foreløbigt forslag til ansættelsesudvalg (overvej om formand for bedømmelsesudvalget skal indgå). • Foreløbig procesplan for aktuel rekruttering (understøttet af HR). 	Uge X 11 mdr. før tiltrædelse
Stillingsopslag	Institutedelsen udarbejder udkast til opslag i henhold til skabelon for stillingsopslag understøttet af HR.	Uge X 10 mdr. før tiltrædelse
Søgekomité nedsættes	Institutleder nedsætter endeligt søgekomité.	Uge X 10 mdr. før tiltrædelse
Annonceringsplan for stillingsopslag	Annonceringsplan samt medievalg drøftes med peers/ledergruppen og understøttes af HR.	Uge X 9 mdr. før tiltrædelse
Søgekomitéens arbejde	<p>Søgekomitéen arbejder jævnt for vejledningen "Anvendelse af søgekomite ved VIP-rekruttering på Health".</p> <p><i>Det sikres at diversitet og international bredde tænktes ind i arbejdet.</i></p>	Uge X 8-10 mdr. før tiltrædelse
Ansøgningsfrist, annonceringsperiode, Deadline for bedømmelse og dato for samtaler	<p>Stillingsopslag online i perioden dd.mm.åå til dd.mm.åå (minimum 4 uger).</p> <p>Fastlæg deadline for bedømmelsesudvalgets arbejde i samarbejde med HR samt datoer for ansættelsessamtaler.</p>	Uge X 8-9 mdr. før tiltrædelse

Ansættelsesudvalg og formand for bedømmelsesudvalg nedsættes	<p>Efter ansøgningsfristens udløb nedsætter institutlederen ansættelsesudvalg, hvor prodekanen for forskning er født formand.</p> <p>Institutlederen udpeger desuden i samråd med prodekanen formand for bedømmelsesudvalg og overvejer om formanden skal indgå i ansættelsesudvalget.</p> <p>Akademisk Råd høres om formand for bedømmelsesudvalg (3 hverdage)</p>	Uge X 8 mdr. for tiltrædelse
Shortlisting	<p>Institutlederen udvælger, efter rådgivning fra ansættelsesudvalg samt formand for bedømmelsesudvalg, hvilke ansøgere, der er relevante at gå videre med og få bedømt jævnfør vejledningen "Anvendelse af shortlisting ved VIP-rekruttering på Health".</p> <p>Vurdering af ansøgerfeltet mht. diversitet og international bredde sammen med prodekan.</p> <p>Institutlederen informerer HR om ansøgere, der ikke sendes til bedømmelse. HR anvender standard begrundelse for afslag med mindre institutleder anfører anden begrundelse. Endeligt afslag sendes ved afslutning af rekrutteringen til de ansøgere der ikke bliver tilbudt ansættelse.</p>	Uge X 8 mdr. for tiltrædelse
Bedømmelsesudvalg nedsættes	<p>Institutlederen rådfører sig med faglig gruppe af peers og indstiller de øvrige medlemmer af bedømmelsesudvalget.</p> <p>Prodekanen for forskning godkender bedømmelsesudvalg. Akademisk Råd høres om bedømmelsesudvalg (3 hverdage).</p>	Uge X 7,5 mdr. for tiltrædelse
Bedømmelsesudvalg udarbejder bedømmelser	<p>Bedømmelsesudvalg forestår vurdering af ansøgernes faglige niveau (10-14 uger – anden deadline kan aftales). Der anvendes skabelon til bedømmelse.</p> <p>Prodekanen for forskning godkender bedømmelserne.</p>	Uge X 4-7,5 mdr. for tiltrædelse
Udvælgelse af ansøgere til samtale	<p>Institutledelsen og prodekanen for forskning udvælger ansøgere til samtale. Det sikres, at ansøgerfeltet lever op til rekrutteringsnormerne</p>	Uge X 4 mdr. for tiltrædelse
Ansættelsessamtaler	<p>Ansættelsessamtalerne afholdes, eventuelt over Skype. Der kan ligeledes afholdes prøveforelæsning.</p> <p>Der indhentes eventuelle referencer.</p>	Uge X (dd.mm.åå) 3,5 mdr. for tiltrædelse
Indstilling til prodekanen for forskning	<p>Ansættelsesudvalget rådgiver om indstilling til ansættelse. Herefter <u>kan</u> institutlederen drøfte indstillingen med institutledelsen, inden institutlederen træffer beslutning om, hvilken ansøger der indstilles til ansættelse.</p> <p>Prodekanen for forskning afgør om indstillingen kan tiltrædes og påser, at kvalitetsmål og regler er fulgt samt at den lever op ti rekrutteringsnormerne.</p>	Uge X 3 mdr. for tiltrædelse
Lønforhandling og ansættelsesvilkår	<p>Institutleder tilbyder udvalgt ansøger stillingen.</p> <p>Drøfter lønniveau med HR.</p>	Uge X 2 mdr. for tiltrædelse
Onboarding og introduktion	<p>Begynd drøftelse og planlægning af onboarding og introduktion af ny medarbejder. Inspiration og værktøjer findes her.</p>	Uge X 1 mdr. for tiltrædelse

Tiltrædelse	Ny professor tiltræder d. dd.mm.åå.	Uge X
-------------	-------------------------------------	-------

Punkt 9: Mundtlig orientering fra formanden (10 min. - 16.35 - 16.45)

Det indstilles

- at rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Formanden for rådet orienterer, blandt andet om planer for kommende møder og andre møder på AU niveau.

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Nete Ramlau-Hansen

Beslutning for Punkt 9: Mundtlig orientering fra formanden (10 min. - 16.35 - 16.45)

Formanden orienterede om at næste møde er den 22. september, og at rådet efterfølgende spiser middag sammen.

Punkt 10: Mundtlig orientering fra dekanen (10 min. - 16.45 - 16.55)

Det indstilles

- at rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Dekanen orienterer om nyt fra fakultetet.

Ansvarlig/sagsbehandler

Lars Bo Nielsen/Nete Ramlau-Hansen

Beslutning for Punkt 10: Mundtlig orientering fra dekanen (10 min. - 16.45 - 16.55)

Lars Bo Nielsen orienterede om, at der er ansat en ny prodekan for forskning, Hans Erik Bøtker, der starter den 1. august. Hans Erik bliver præsenteret på det næste møde i rådet.

Punkt 11: Evt. (5 min. - 16.55 - 17.00)

Evt.

Beslutning for Punkt 11: Evt. (5 min. - 16.55 - 17.00)

Under eventuelt sagde flere medlemmer, at Akademisk Råd modtager utroligt mange mails om blandt andet godkendelser af bedømmelseudvalg og grader, og der var fra flere medlemmer overvejelser om hvad der kan gøres for at nedbringe antallet af mails til rådet.

Lars Bo Nielsen sagde, at det formelt set er rådet, der tildeler grader men at man måske kan aftale med Forskerskolen at de skal gøre opmærksom på, hvis der er problemer. Disputatser er en slags orientering.

Forsåvidt angår godkendelse af bedømmelsesudvalg, kan der måske aftales en proces med HR, der gør at de fortygger eller på anden måde hjælper med at screene, hvor der er behov for et akademisk øje. Formanden og næstformanden taler videre om hvad der kan gøres.