

Akademisk Råd (Akademisk Råd)

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

Kollokvierum Øst 1268-218

Indhold

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

Punkt 1: Mødeinformation (13.00-13.05)

Mødedeltagere:

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

Afbud:

Gæster på mødet:

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

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

Det indstilles

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

Baggrund

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

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

Det indstilles

- At studenterræpresentant Julie Demant Hessellund præsentere sin undersøgelse af studerendes opdeling af 6. semester.

Baggrund

På et tidligere møde orienterede dekan Anne-Mette Hvas om, at der er flere medicinstuderende som vælger at dele 6. semester i to. Derfor har Julie Demant Hessellund lavet en undersøgelse af baggrunden for dette.

Hvorfor splitter studerende 6. semester?

Om undersøgelsen



Julie Thyrring-Hessellund

1 t. · 🌐

...

Hvorfor splitter medicinstuderende 6. semester?

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

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

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

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

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

Valgt metode: Facebook-opslag

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

Argumenter for:

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

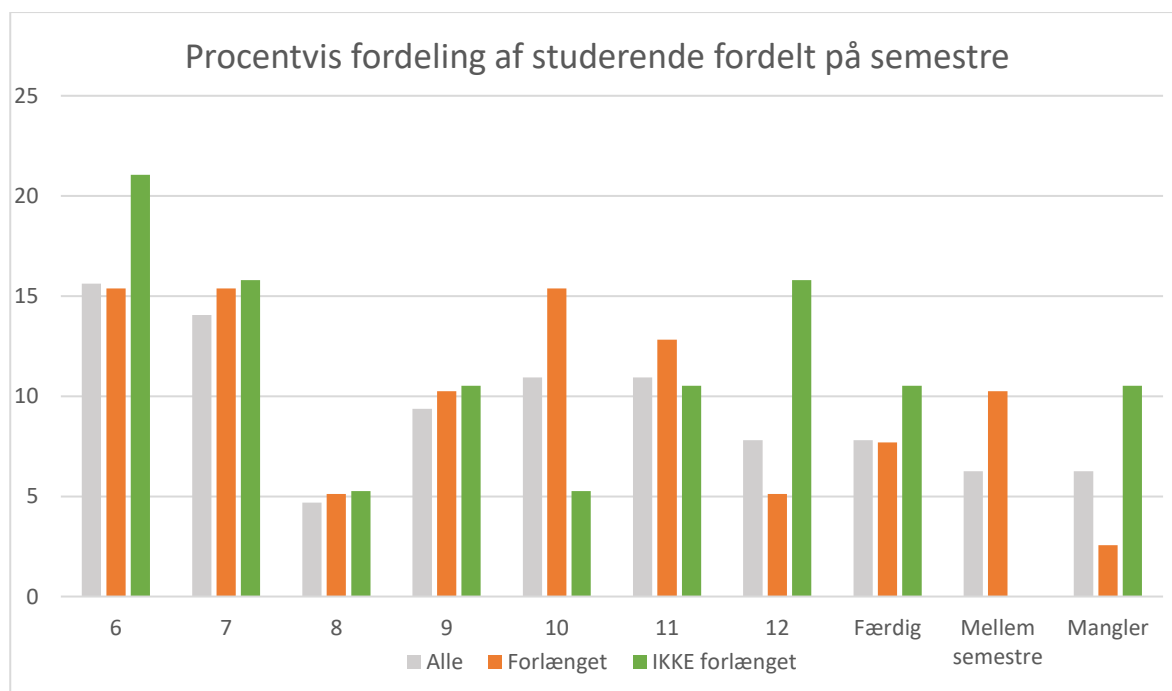
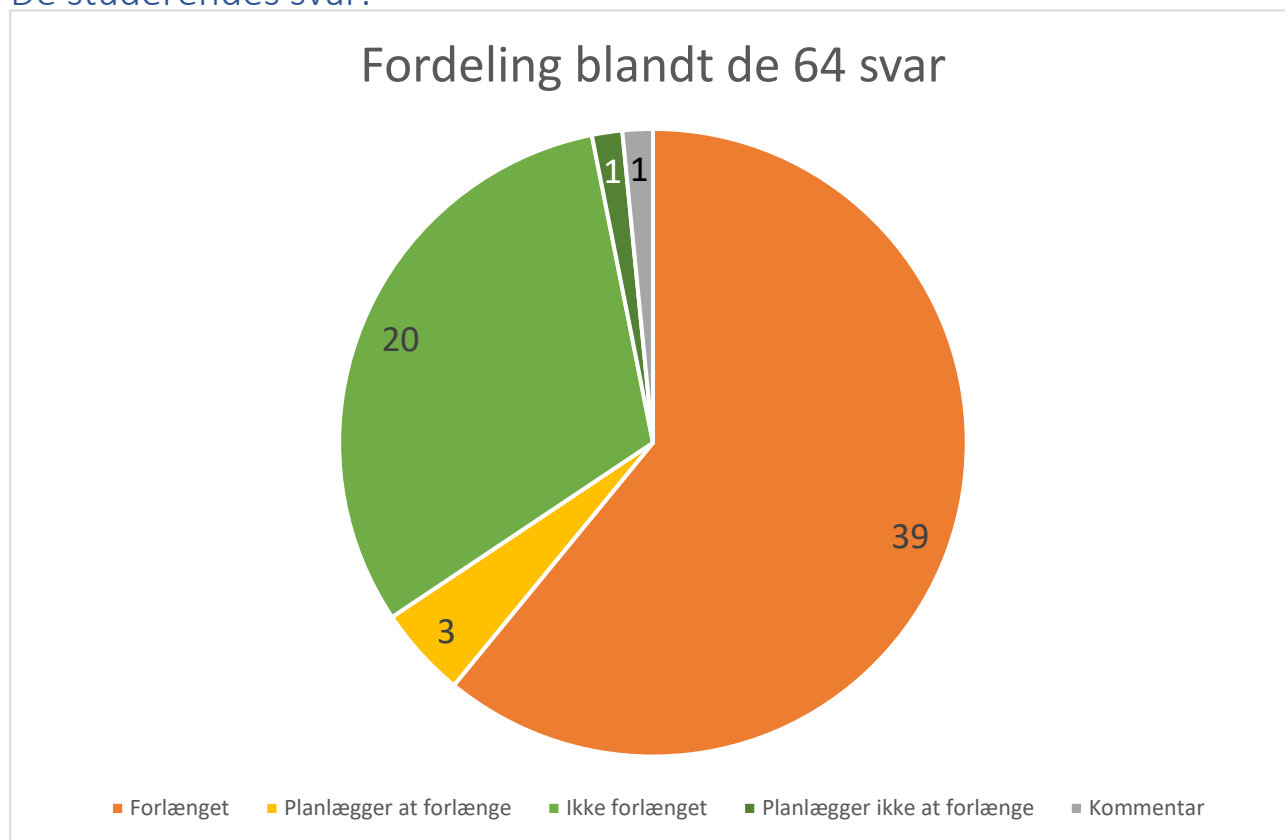
Begrænsninger

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

Bearbejdning af besvarelserne:

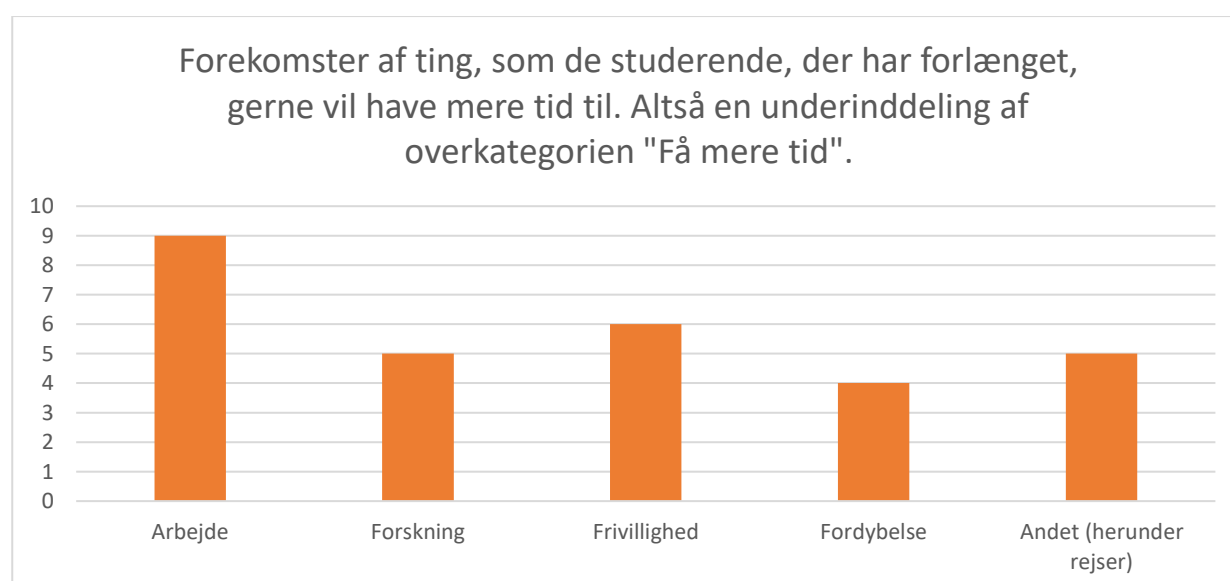
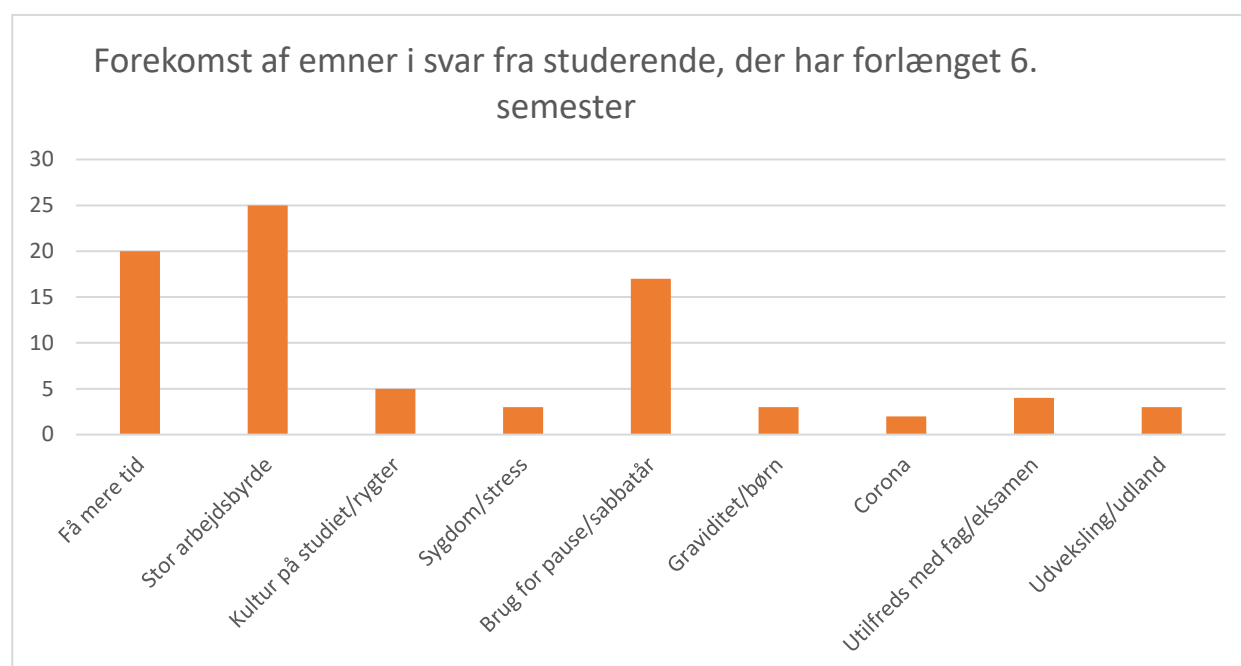
- Hele besvarelsen (undtaget hilsner og emojis) kopieret til Microsoft Excel.
- Grundlæggende inddelt efter: Forlænget, ikke forlænget, vil forlænge, vil ikke forlænge, kommentar
- Tilføjet emner til besvarelsen
- Talt op, hvilke emner, som var repræsenterede i besvarelserne (ved hjælp af Microsoft Excel-funktionerne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

De studerendes svar:



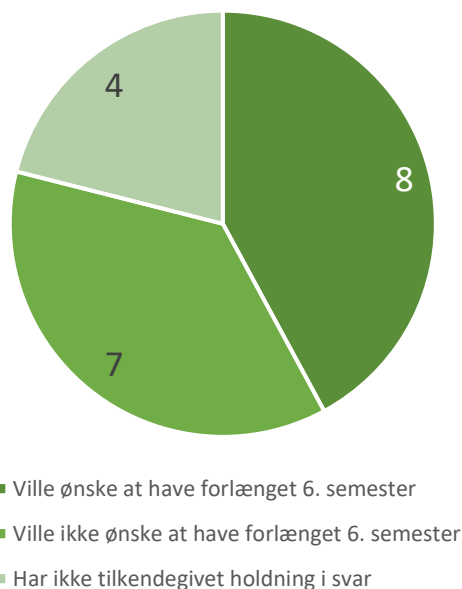
Alle dem, som enten planlagde at forlænge eller planlagde ikke forlænge var på 5. semester.

De studerende, som har forlænget 6. semester

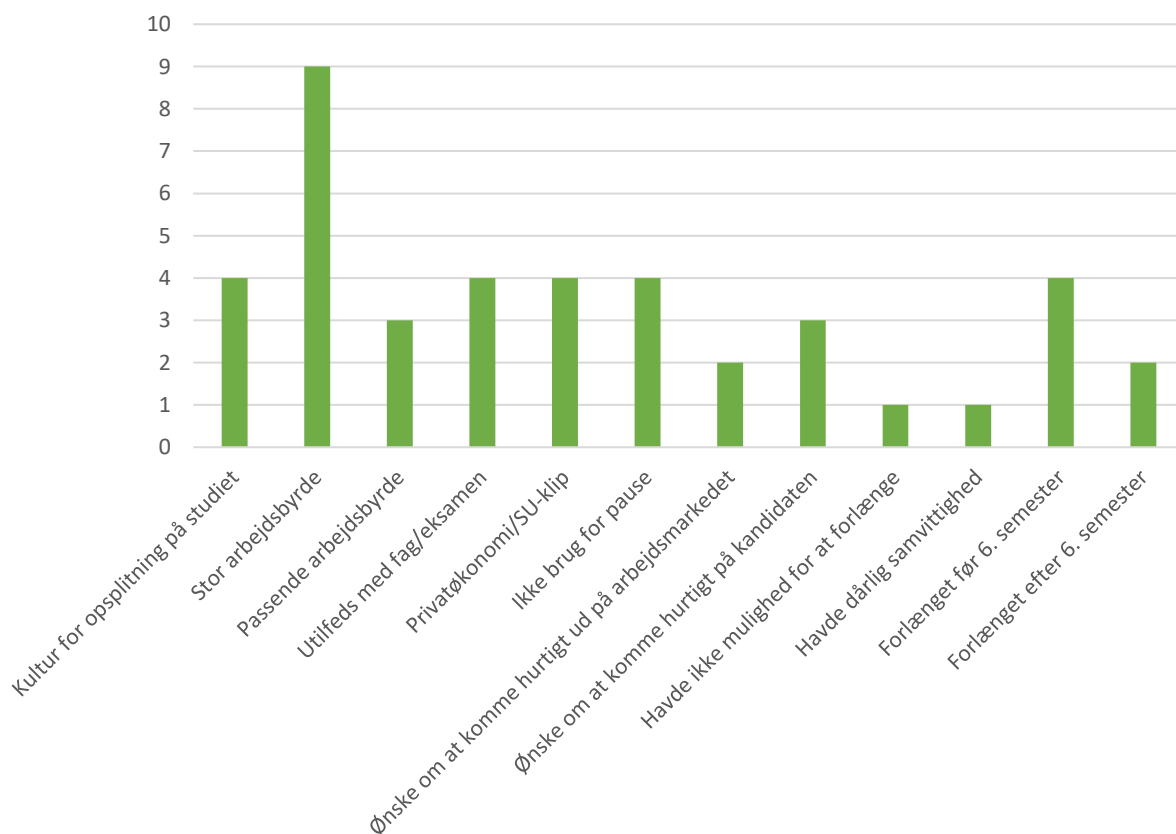


De studerende, som IKKE har forlænget 6. semester

Fordeling blandt studerende, der IKKE har forlænget 6. semester



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



Kommentarer og overvejelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Det indstilles

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

Baggrund

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

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

Den videre proces

- 21.12.2022 Det samlede høringssvar fra Health fakultetsledelse, FSU og Ligestillingsudvalg udfærdiges
- 22.12.2022 Akademisk Råd drøfter og udfærdiger særskilt høringssvar
- 23.12.2022 Healths høringssvar sendes til Universitetsledelsen

Ansvarlig/sagsbehandler

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen



AARHUS UNIVERSITET

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

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

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

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

Jeres høringssvar sendes til inli@au.dk.
Deadline: fredag d. 16. dec. 2022.

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

Venlig hilsen
Universitetsledelsen

Materiale:
”Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25” – udkast
Bilag: Uddybende beskrivelser af AU fælles aktiviteter – udkast

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

Analyse og Politik

Dato: 20. oktober. 2022

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

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/1



Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25

1. Indledning

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

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

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

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

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

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

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

2. Oversigt over aktiviteter

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

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

AU fælles aktiviteter

Aktivitet	Mål	Opstart	Ansvar
Systematiseret arbejde med søgekomiteer Der anvendes søgekomiteer ved stillingsopslag til faste videnskabelige stillinger. Alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved fakultetet.	At sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn, til faste videnskabelige stillinger	Forår 2023	Fak.led.
Systematiske karrieresamtaler Der afholdes karrieresamtaler mellem medarbejder i midlertidig stilling og nærmeste relevante leder senest et år efter nyansættelse samt forud for en eventuel forlængelse eller fastansættelse.	At alle forskere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karrieresamtaler med nærmeste leder.	Forår 2023	Inst.led./ Enheds- led.
Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser Der afholdes en aktivitet med fokus på at lede involverende processer. Aktiviteten afvikles pr. fakultet/ENH/Erhverv og Innovation. Målgruppen er den samlede ledelsesgruppe (niveau 1-4).	At ledere styrker deres kompetencer til dialog og planlægning af involverende beslutningsprocesser, som skaber bredest mulig deltagelse og opbakning. At lederne har et godt grundlag for at omsætte handleplanen, særligt aktiviteter knyttet til arbejdspladskultur.	Efterår/ vinter 2023	Fak.led./ LEA/ E&I
Inkluderende arbejdspladskultur Aktiviteten rummer tre komponenter: - Kick-off – konference marts 2023 - Regelmæssigt tjek-in på arbejdspladskulturen - "Når nye medarbejdere starter"	At ledere og medarbejdere på hele AU løbende har dialog om den lokale arbejdspladskultur, og afprøver tiltag, som kan bidrage til en mere inkluderende kultur	Forår/ sommer 2024	Inst.led./ Enheds- led./ E&I

Aktiviteterne er udfoldet i bilag a.

3. Organisering og ressourcer

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

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

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

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

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

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

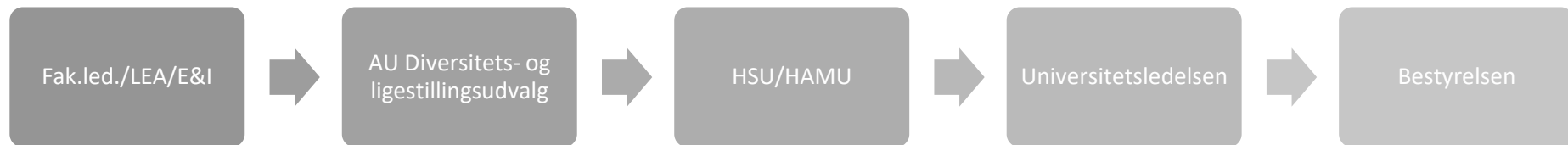
Samlet bidrager diversitets- og ligestillingsudvalgene samt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgene til, at medarbejdernes erfaringer og synspunkter indgår i arbejdet med handleplanen.

Support

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

4. Monitorering og opfølgning

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



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

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

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

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

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

5. Data

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

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

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

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

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

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

Den indeholder nøgletal om fordeling m/k på følgende indikatorer

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

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

Nøgletal og indikatorer om ligestilling blandt medarbejderne m/k er tilgængelig på au.dk

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

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

Appendix A Detailed descriptions of university-wide activities

Systematised work with search committees (Focus area: Recruitment)

Background

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

Objectives

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

Activity

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

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

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

Responsibility

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

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

Timeline

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

Systematic career dialogues (Focus area: Career development)

Background

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

Objectives

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

Activity

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

Local kick-off

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

Responsibility

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

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

Timeline

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

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

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

Background

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

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

Objectives

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

Activity

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

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

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

Responsibility

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

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

Timeline

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

Inclusive workplace culture (Focus area: Workplace culture)

Background

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

Objectives

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

Activities

(i) Kick-off – conference March 2023

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

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

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

(iii) Onboarding of new staff

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

Responsibility

Activity 1:

Responsible: Rector's Office

Support: AU HR, others

Activity 2:

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

Support: AU HR is responsible for developing resource material.

Activity 3:

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

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

Timeline

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

Bilag a Uddybende beskrivelser af AU fælles aktiviteter

Systematiseret arbejde med søgekomiteer (Indsatsområde: Rekruttering)

Baggrund

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

Mål

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

Aktivitet

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

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

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

Ansvar

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

Understøttelse: Evt. adm. tovholder fra instituttet

Tidslinje

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

Systematiske karrieresamtaler (Indsatsområde: Karriereudvikling)

Baggrund

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

Mål

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

Aktivitet

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

Lokal kick-off

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

Ansvar

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

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

Tidslinje

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

Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser (Indsatsområde: Ledelse)

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

Baggrund

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

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

Mål

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

Aktivitet

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

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

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

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

Ansvar

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

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

Tidslinje

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

Inkluderende arbejdspladskultur (Indsatsområde: Arbejdspladskultur)

Baggrund

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

Mål

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

Aktiviteter

(i) Kick-off – konference marts 2023

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

(ii) Regelmæssigt "tjek-in" på arbejdspladskulturen

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

(iii) Når nye medarbejdere starter

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

Ansvar

Aktivitet 1:

Ansvarlig: Universitetsledelsen Stab

Understøttelse: AU HR m.fl.

Aktivitet 2:

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

Understøttelse: AU HR udarbejder inspirationsmateriale.

Aktivitet 3:

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

Understøttelse: AU HR indarbejder aktiviteten i AUs eksisterende onboardingværktøj

Tidslinje

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

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

1. Introduction

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

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

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

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

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

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

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

2. Overview of activities

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

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

Cross-university activities

Activity	Objectives	Start-up	Responsibility
Systematised work with search committees Search committees should be used when recruiting to permanent academic positions. Each faculty is responsible for developing guidelines for its work with search committees.	To ensure a highly qualified applicant pool with excellent credentials and balanced gender representation for permanent academic positions.	Spring 2023	Fac.mgmt.
Systematic career dialogues Career dialogues between staff member in temporary position and their manager should be held no later than one year after hiring as well as prior to any employment contract extensions or offers of permanent employment.	All researchers in temporary positions should be given career clarification support and opportunities through career dialogues with their manager.	Spring 2023	Dept./ School mgmt./ LEA
Leading inclusive dialogues and decision-making processes An activity on leading inclusive processes is held at each faculty/administration/Enterprise and Innovation. The target group is all managers (levels 1-4).	That managers strengthen their ability to facilitate inclusive dialogues and decision-making processes in order to achieve the broadest possible participation and support. That managers are well-prepared to implement the action plan, particularly activities concerning workplace culture.	Autumn/ winter 2023	Fac.mgmt./ Adm. mgmt./ E&I
Inclusive workplace culture The activity has three components: - Kick-off – conference March 2023 - Regular check-up on workplace culture - 'When new staff start'	That managers and staff across AU engage in regular dialogue about their local workplace culture and try out initiatives aimed at creating a more inclusive culture.	Spring/ summer/ 2024	Dept./ School mgmt./ LEA/ E&I

The activities are described in detail in appendix A.

3. Organisation and resources

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

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

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

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

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

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

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

Support

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

4. Monitoring and follow-up

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



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

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

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

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

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

5. Data

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Key figures and indicators about gender equality among staff are available on au.dk.

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

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

Titel: **Alternative karriereveje – UDKAST**

Baggrund

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

At ikke alle følger den lige linje til en given stilling, men vælger at gå andre veje, er et kendt fænomen i mange sektorer og gør sig også gældende for universitetslektorer og -professorer. Mange holder f.eks. en pause fra deres forskerkarriere. Årsagen hertil kan være alt fra barsel til udlandsophold, sygdom og forløb på f.eks. speciallægeuddannelsen.

Ifølge statistikkerne vælger flere kvinder end mænd ikke at vende tilbage, men at gå andre veje. Det vil derfor være interessant at undersøge, om vi med information og inspiration om alternativerne til de traditionelle karriereveje kan øge andelen af kvindelige ansøgere til forskerstillingerne på Health.

Mål

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

Aktivitet

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

Ansvar

Ansvarlig: Dekan Anne-Mette Hvas

Understøttelse: Fakultetsledelsen, Health Ligestillingsudvalg, Rådgiver på ligestillingsområdet

Tidslinje

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

Punkt 5: Pause (14.25-14.40)

Pause

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

Indstilling

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

Baggrund

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

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

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

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Caroline S. Bendixen

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

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

Anbefalinger, principper og opmærksomhedspunkter

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

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

Opsamling af centrale pointer fra Sandbjerg fællesseminaret 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Andre pointer om meningsfuld forskningsevaluering, der skal videregives

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

Vigtigt at overveje hvilken værdi, som forskningsevalueringer skaber.

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

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

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

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

Det er vigtigt at være opmærksom på kønsbias.

Forfattet af forpersonerne for de akademiske råd, november 2022

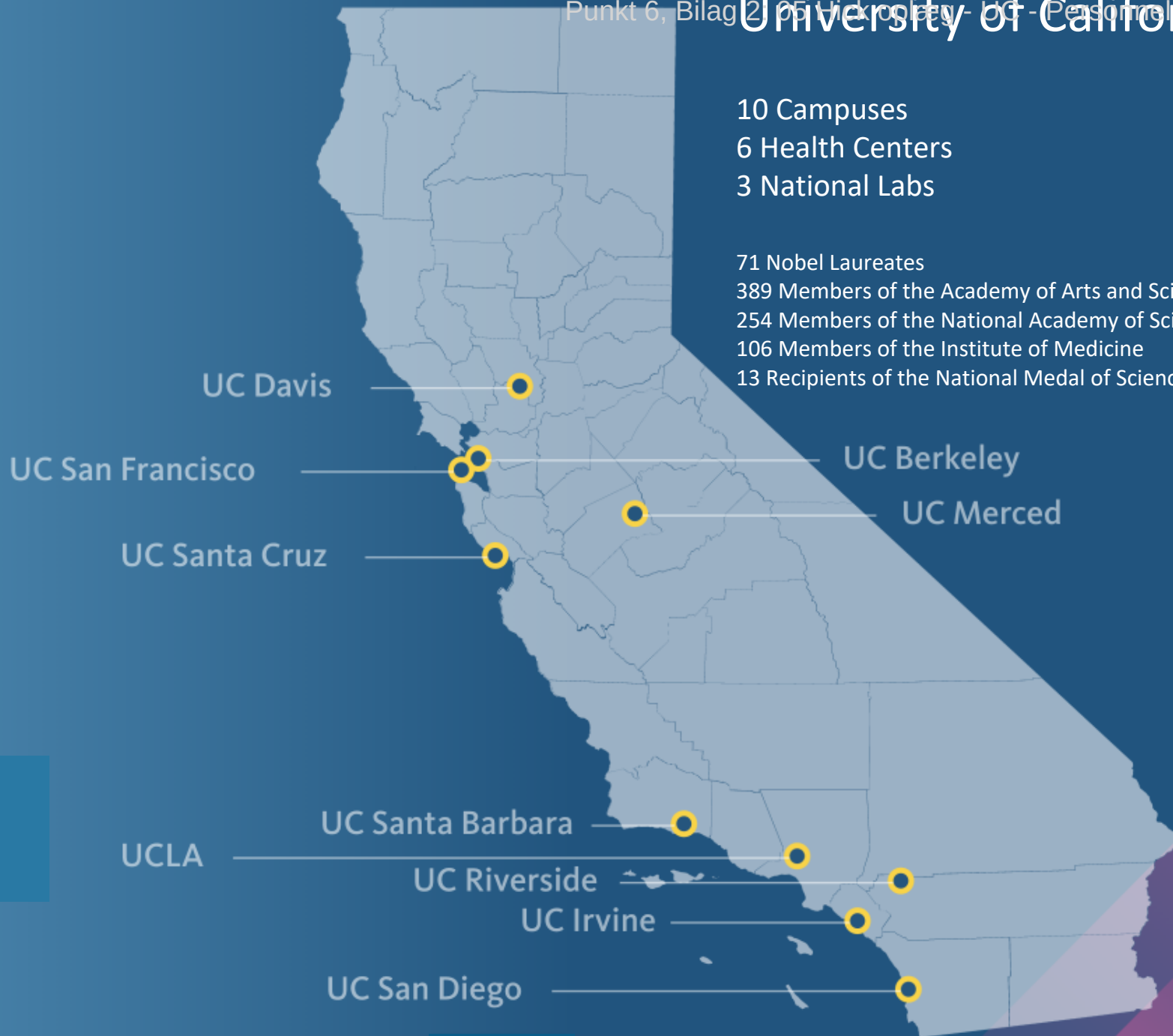
THE PROCESS FOR
EVALUATION OF
SENATE FACULTY
UNIVERSITY OF CALIFORNIA



University of California

10 Campuses
6 Health Centers
3 National Labs

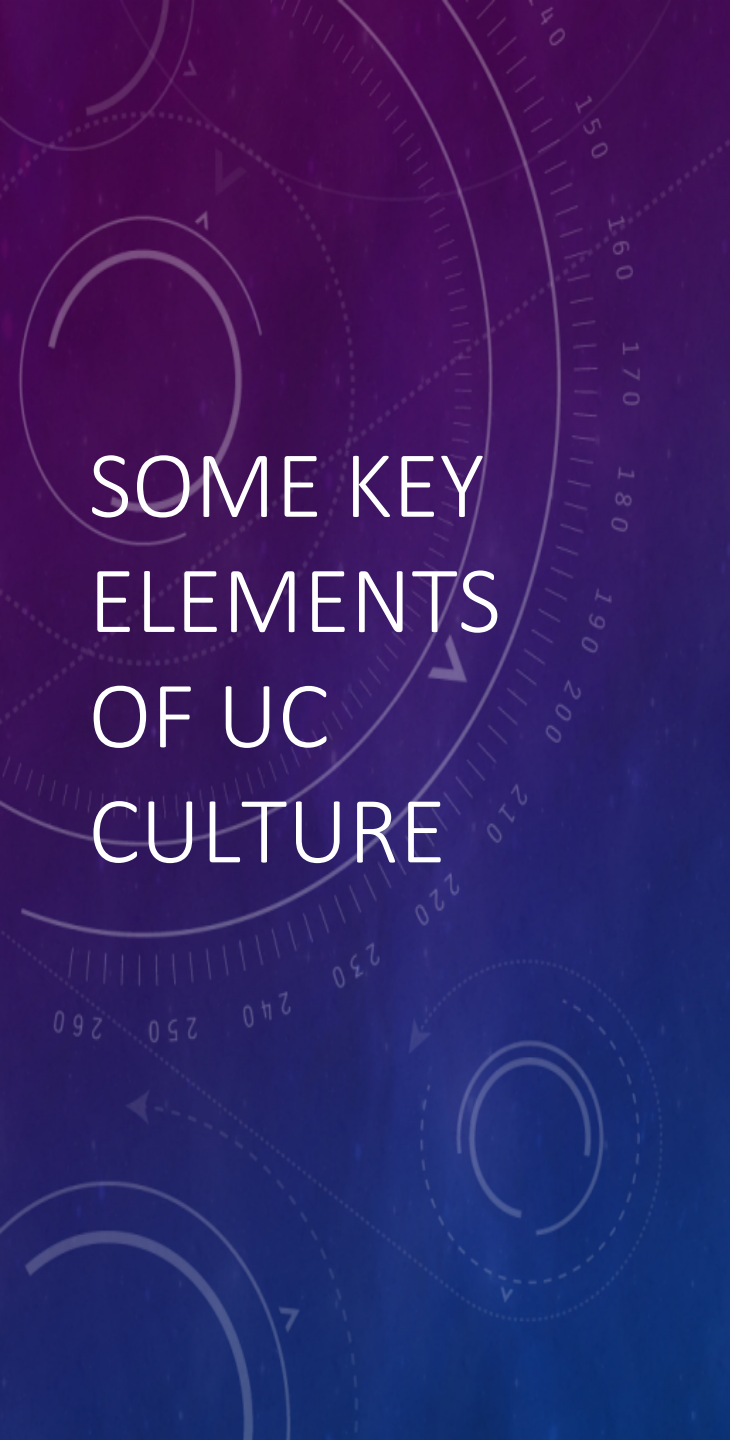
71 Nobel Laureates
389 Members of the Academy of Arts and Sciences
254 Members of the National Academy of Sciences
106 Members of the Institute of Medicine
13 Recipients of the National Medal of Science



Shared Governance

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

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



SOME KEY ELEMENTS OF UC CULTURE

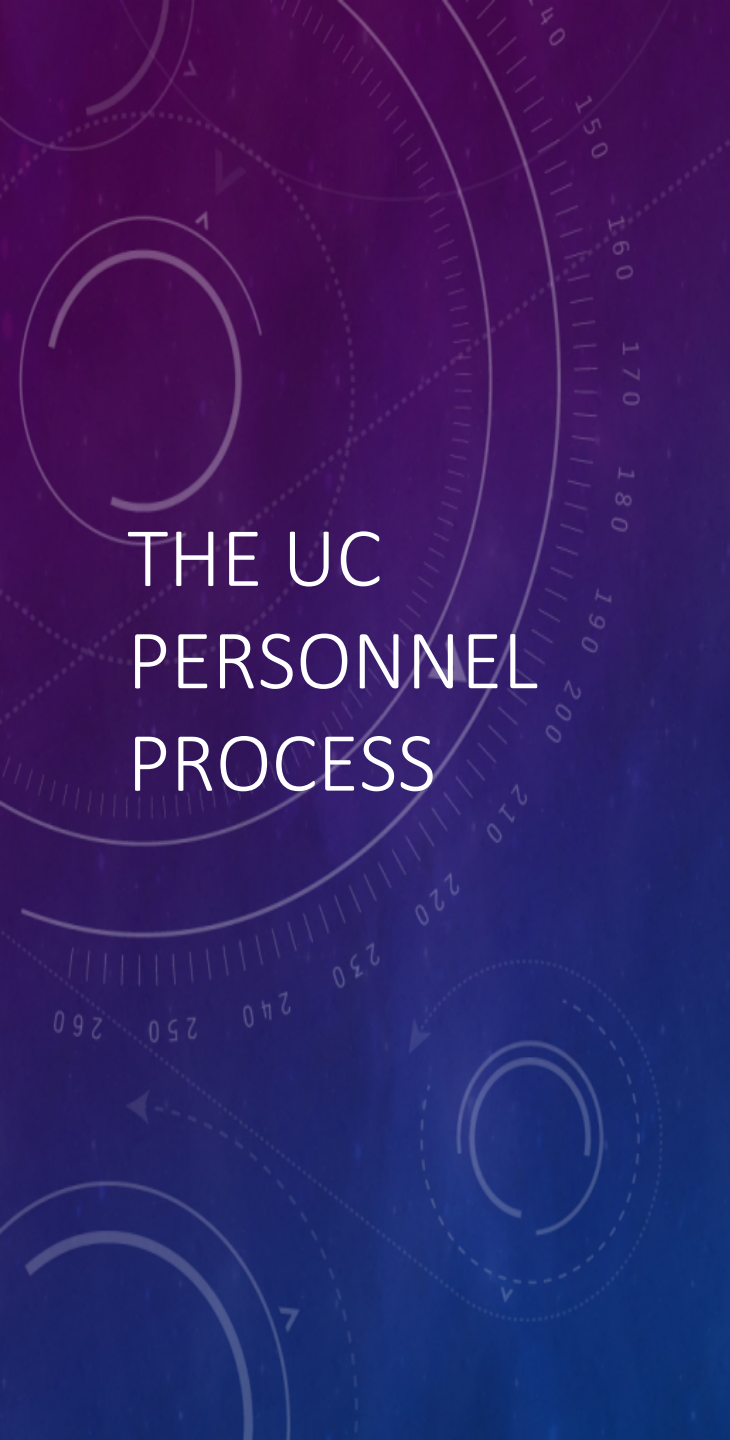
High expectations within a system of peer review

Emphasis on collaboration, not on competition

Scholarly excellence is required, but is also not sufficient

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

Very good teaching and mentorship are valued and rewarded



THE UC PERSONNEL PROCESS

is transparent

is fair

keeps peers in touch with
achievements of their colleagues

... and requires work at all levels

THE UC RANK & STEP SERIES

Three faculty ranks (Assistant, Associate, Full)

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

Two additional “barrier” steps at the senior Professor rank

- Advancement requires internal & external review

ACADEMIC LADDER

Systematic and Regular Reviews

Number = step

Years = time in step

*IX to A/S
4 yrs



Career review: between ranks
and initial appointment

Merit review: between steps

Review Process Timing

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

CRITERIA FOR ADVANCEMENT

Excellence in creative scholarly activity is expected

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

Good to very good teaching is expected

- Excellent teaching is recognized and rewarded

Professional Competence and Activity is expected

- Level of activity and reputation in the field

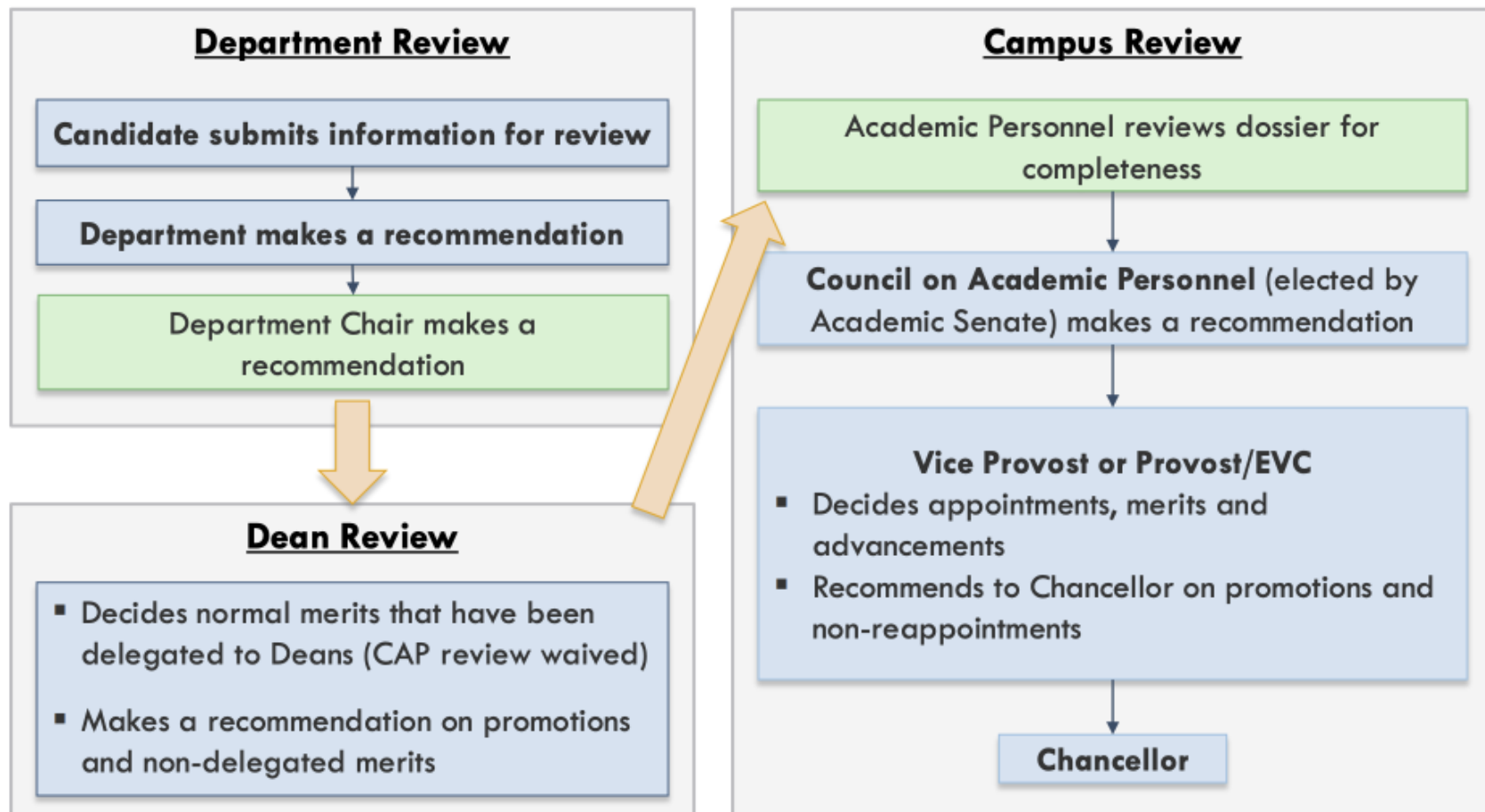
Service is expected

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

**Weighting of
Criteria:**

Department-
defined by the
faculty

Academic Personnel Review Flowchart



Role of the Department

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

Role of the Chair

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

Role of the Dean



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

Role of Council on Academic Personnel (CAP)

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



Imagining research assessment reforms

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



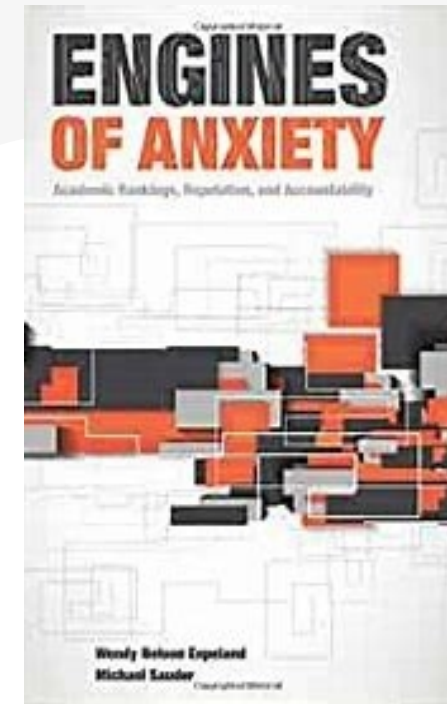
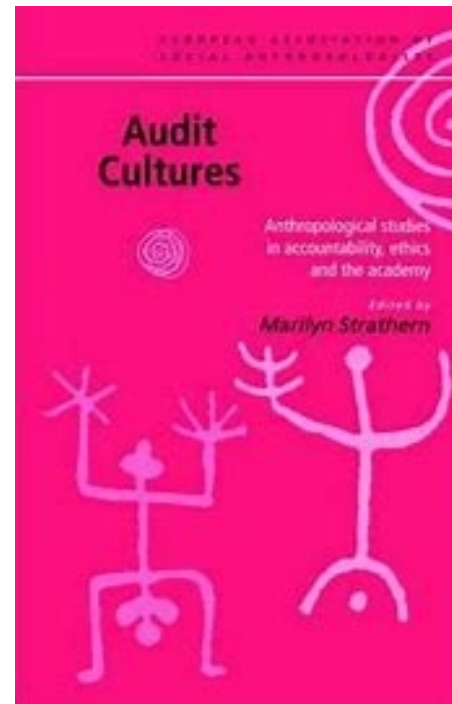
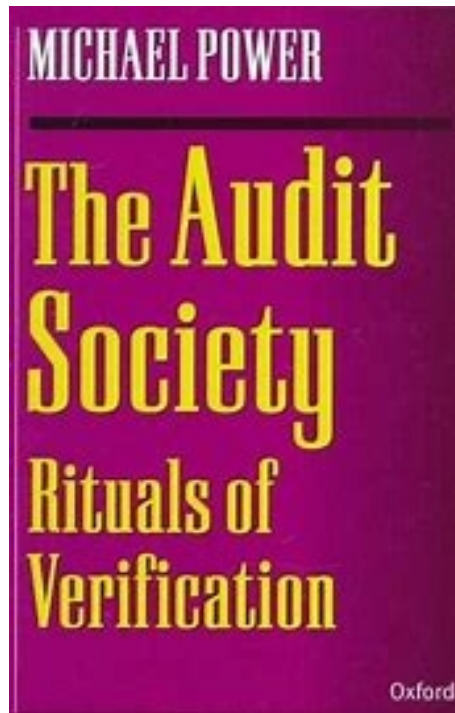
Universiteit
Leiden

Overview of talk

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

i. Research Assessment Reform Movements

Rise of auditing and measurement



Science 'gone wrong'



Peer review and scientific publishing

Nobel winner declares boycott of top science journals

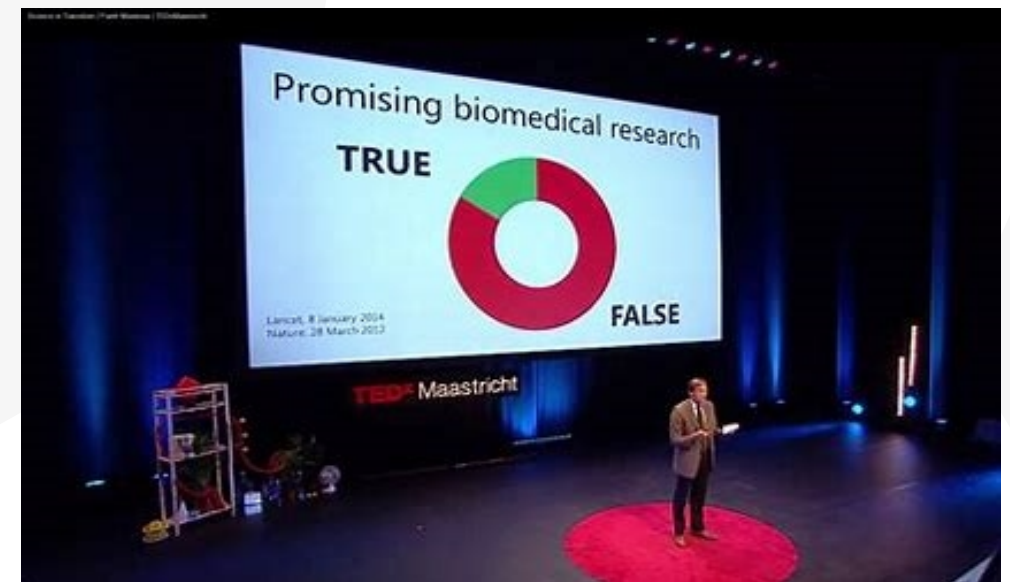
Randy Schekman says his lab will no longer send papers to Nature, Cell and Science as they distort scientific process



Rescuing US biomedical research from its systemic flaws

Bruce Alberts^a, Marc W. Kirschner^b, Shirley Tilghman^{c,1}, and Harold Varmus^d

^aDepartment of Biophysics and Biochemistry, University of California, San Francisco, CA 94158; ^bDepartment of Systems Biology, Harvard Medical School, Boston, MA 02115; ^cDepartment of Molecular Biology, Princeton University, Princeton, NJ 08540; and ^dNational Cancer Institute, Bethesda, MD 20892



2010s



The Leiden Manifesto for research metrics

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



A Pathway towards Multidimensional Academic Careers

A LERU Framework
for the Assessment of Researchers



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



MAKING **FAIRer** ASSESSMENTS POSSIBLE



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

Scoping Report



ii. Implementing change



Alex Rushforth
Researcher



What lies ahead for research assessment reforms in Europe?

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

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



RRA-Tracker



An Interactive Online Dashboard



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



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



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



THANK YOU FOR YOUR ATTENTION!

Department of Molecular Biology and Genetics

External evaluation 2019

WHY?

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

Not a process to assess individual researchers

Inspiration to the evaluation process

Standard Evaluation Protocol 2015 – 2021




KONINKLIJKE NEDERLANDSE
AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN


vsnu


Netherlands Organisation for Scientific Research

Department of Molecular Biology and Genetics

External evaluation 2019

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

General description of the Faculty

Self evaluation report based on a common template

Site visit by the panel

Evaluation report based on a common template

Departmental action plan

Dialog with the Dean's office

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

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

At MBG the Management Team selected the evaluation panel members

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

General description of the Faculty

Strategic research assessment at Science and Technology, Aarhus University



BACKGROUND INFORMATION FOR PANEL MEMBERS

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

CONTENTS

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

Self evaluation report based on a common template

CONTENTS

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

Research themes for the evaluation

Buok 6, Bleg 4: OG Presentation af MBGs evaluering.PPTX

Quantative Genetics and Genomics

Molecular Medicine

Bioinformatics

Molecular Genetics
and Systems Biology

Centre for Qu
Genetics and
(QGC)

Structural Biolo
(SB)

Molecular
Nutrition (MN)

Protein Science
(PS)

Protein sciences

Molecular
Intervention (MI)

Molecular Cell and
Developmental
Biology (MCD)

Bioinformatic reseaserch
tre
(C)

IDRITE - EMBL
node (DAN)

molecular Biology
(PMB)

s and
logy

(CGB)

Plant molecular biology, Genetics and Biotechnology

Gene Expression & Gene Medicine
(GEG)

Genome Stability and Technology
(GST)

Genome expression and stability

It is not an evaluation of the individual PI's
The size and composition of the subgroups to be
evaluated is important for the outcome of the
evaluation

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

Self evaluation report based on a common template

CONTENTS

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

Self evaluation report based on a common template

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

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

Confidential feed back is important

Evaluation report based on a common template

- Overall evaluation

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

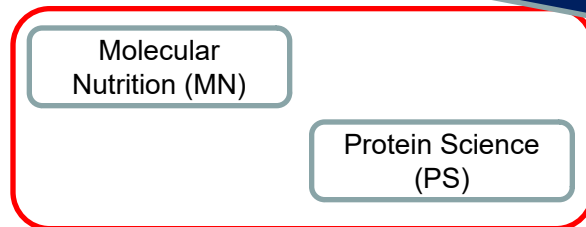
The former will restrict critical comments.

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

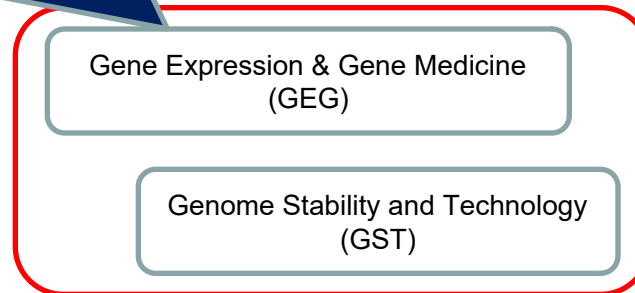
PIs already constitute a **world-leading centre of RNA research** and are some of the first to come to mind if one thinks about RNA biology in Europe. ...**all Danish male and mostly started off at the very same department**

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

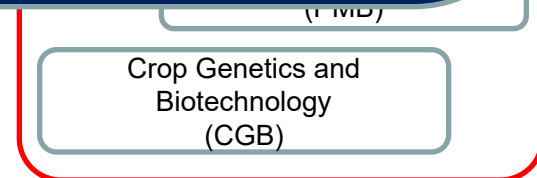
younger PIs to take more responsibility, being put in charge of, for example, producing a brochure for invited speakers, **organising a RNA related seminar series or summer school**, and developing a proposal for the RNA sequencing-centric part of a joint next generation sequencing core facility.



Protein sciences



Genome expression
and stability



Plant molecular
biology, Genetics
and Biotechnology

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

Quantative Genetics and Genomics

Molecular Genetics
and Systems Biology
(MGS)

Centre for Quantitative
Genetics and Genomics
(QGG)

Structural Biology
(SB)

Structural Biol

Molecular
Nutrition (MN)

Protein Science
(PS)

Protein sciences

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

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

Making the proteomic platform more accesable ✓

The research areas us

**Acc
rated to be**

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

is

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

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

Departmental action plan

A follow-up on the advices given is very important.

The outcome could be that we do not follow the
advices, we will implement later or we take action
immediately

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

Awareness of the direction of the Department

New organisation of the Department

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

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

Even more focus on qualitative research output rather than quantitative output

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

Not really,

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

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

Det indstilles at

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

Sagsfremstilling

Disputatsnævnet på Health består af:

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

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

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

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

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

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Louise Nygaard Kristensen

Bilag

Retningslinjer for Disputatsnævnets arbejde

Modtager(e): Akademisk Råd

Retningslinjer for Disputatsnævnets arbejde

Disputatsnævnets medlemmer

Akademisk Råds formand (født medlem 4 år)

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

1 prodekan

Disputatsnævnets opgaver

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

Ad. 1.

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

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

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

Ad 2

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

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

Ad 3.

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

Punkt 8: Nyt fra dekanen (15.05-15.20)

Det indstilles

- At akademisk råd tager dekanens orientering til efterretning

Baggrund

Punkt 9: Juraområdet (15.20-15.40)

Det indstilles

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

Punkt 10: Nyt fra forpersonen (15.40-15.50)

Det indstilles

At rådet tager forpersonens orientering til efterretning

Baggrund

Orientering ved forpersonen for akademisk råd.

- Datoer for akademisk råd 2023:

02.02.23, 22.6.23, 25.09.23 og 07.12.23

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

Fra 1.januar 2023 til 31. marts 2023

Professor Nanna Finnerup (IKM)

Lektor Niels Trolle Andersen (IFS)

Lektor Golnoush Bahram Møller (IOOS)

Fra 1.april 2023 til 31. august 2023:

Lektor Rikke Nielsen (IBM)

Lektor Steffen Sinning (IRM)

Professor Bente Nyvad (IOOS)

Fra 1. september 2023 til 31. december 2023:

Professor Søren Dinesen Østergaard (IKM)

Professor Ebbe Bødtkjær (IBM)

Lektor Christian Kanstrup Holm (IBM)

Health Studenterforskningspris 2023:

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

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

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

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

Bedømmelseskriterier mv. kan ses her:

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

Punkt 11: Eventuelt (15.50-16.00)

Eventuelt