

Akademisk Råd (Møde i Akademisk Råd)

22-06-2023 12:00 - 15:00

Kollokvierum Vest Victor Albeck bygningen

Information: Mødet afholdes i Victor Albeck bygningen. Der serveres frokost til mødet.

Indhold

Punkt 1: Mødeinformation 12:00-12:05.....	1
Punkt 2: Til orientering: Retningslinjer for søgekomitéer v. dekan Anne-Mette Hvas (12:05-12:20).....	1
Punkt 3: Til orientering og drøftelse: Fagprogrammer på ph.d.-området, v. Tanja Hansen, Helene Nørrelund og Anja P. Einholm (12.20-12.35).....	2
Punkt 4: Til drøftelse: Indstilling af medlem til AU's forskningsetiske Komité v. Christine Brink Schmidt (12.35-12.50).....	4
Punkt 5: Til orientering og drøftelse: Karriereudviklingsindsats for postdocer og adjunkter på Health, v. dekan Anne-Mette Hvas (12.50-13:10).....	4
Punkt 6: Pause (13.10-13.25).....	7
Punkt 7: Til orientering: Forskningsevaluering på Health 2023-2025 v. dekan Anne-Mette Hvas (13:25-13:45).....	7
Punkt 8: Studenterrepræsentanternes punkt: Mundtlige eksamener (13:45-14:05).....	8
Punkt 9: Nyt fra Akademisk Råds forperson (14.05-14:15).....	8
Punkt 10: Nyt fra næstformanden for Akademisk Råd, herunder orientering om tildeling af ETCS på Ph.d-uddannelsen (14.15-14:30).....	9
Punkt 11: Eventuelt (14.30-14.45).....	9
Overblik: Noter.....	10
Overblik: Delte kommentarer.....	11

Punkt 1: Mødeinformation 12:00-12:05

Afbud fra:
Rikke Nielsen
Golnoush Bahrami Møller (Gulli)

Punkt 2: Til orientering: Retningslinjer for søgekomitéer v. dekan Anne-Mette Hvas (12:05-12:20)

Det indstilles

- At Akademisk Råd drøfter udkast til retningslinjer for søgekomitéer på Health og kommer med input til fakultetsledelsen i forhold til en endelige godkendelse

Baggrund

Som en del af AU's handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2023-25 har alle fakulteter til opgave at udfærdige retningslinjer for "et systemiseret arbejde med søgekomiteer i forbindelse med stillingsopslag til faste videnskabelige stillinger". Målet hermed er at sikre "et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn".

Prodekan Hans Erik Bøtker har udarbejdet vedlagte udkast til retningslinjer for Healths søgekomitéer (Bilag 1) i samarbejde med ligestillingsudvalgets "Underudvalg for rekruttering" og fakultetets HR-partner. Nyt i forhold til de eksisterende retningslinjer er:

- a) Bedre rammesætning af søgekomitéernes arbejde
- b) Let skærpede krav til kønsbalance
- c) Løbende orientering af prodekan for forskning
- d) Årlig opsamling i fakultetsledelsen

Vedhæftede udkast til retningslinjer har været til drøftelse i Healths Ligestillingsudvalg, FSU og fakultetsledelsen. Sidstnævnte ytrede bekymring ift. ressourceforbruget og nytten af arbejdet i søgekomiteer.

Processen

Maj-juni: Anne-Mette Hvas tager en drøftelse med af retningslinjerne med de enkelte institutledelser

22. juni: Akademisk Råd bidrager med bemærkninger de nye retningslinjer for søgekomiteer

Juli-august: Fakultetsledelsen godkender endelig version af de nye retningslinjer for søgekomiteer

Ansvarlig/sagsbehandler

Hans Erik Bøtker/Hanne Johansen

Retningslinjer for søgekomitéer ved rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere ved Health, Aarhus Universitet

Revideret xx.xx 2023

Indhold

1. Forord	2
1.2 Afgrænsning.....	2
3. Søgekomitéer	2
3.1 Formål	2
3.2 Søgekomitéens opgave	2
3.3 Afgrænsning.....	2
3.4 Sammensætning af søgekomitéen	3
3.5 Søgekomitéens arbejde	3
3.6 Kontakt til potentielle kandidater	4

1. Forord

På Aarhus Universitet anvendes ti normer i forbindelse med rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere. Normerne skal bidrage til en styrket rekrutteringspraksis på Aarhus Universitet bl.a. ved at sikre diversitet i ansøgerfeltet, jf. norm 3: *"Der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn."*

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekrutteringogonboarding/rekruttering/rekrutteringsvaerktoejer-til-vip/normerforrekruttering>

1.2 Afgrænsning

Nærværende retningslinjer omfatter alle stillingstyper omfattet af stillingsstrukturen, dvs. tenure track, adjunkter, lektorer og professorer inkl. kliniske professorer og lærestolsprofessorer.

3. Søgekomitéer

3.1 Formål

Formålet med brugen af søgekomitéer er at sikre et bredt ansøgerfelt af høj kvalitet og diversitet, herunder nationale og internationale kvalificerede ansøgere og repræsentation af mere end ét køn.

3.2 Opgave

Søgekomitéen skal som minimum finde fem kandidater. Kønsbalance bør tilstræbes.

Listen med kandidater er fortrolig og sendes til institutleder.

Hvis det ikke er muligt at opfylde minimumskravet, skal institutleder søge om dispensation hos prodekan for forskning. Der kan kun dispenseres, der foreligger en tydelig begrundelse, dvs. en redegørelse for at opfyldelse af minimumskravet er forbundet med et ekstraordinært og uforholdsmæssigt stort arbejde for søgekomitéen.

3.3 Afgrænsning af målgruppen

Der skal anvendes søgekomitéer i rekrutteringen af fastansatte videnskabelige medarbejdere.

Desuden anvendes søgekomitéer til:

- Tidsubegrænset adjunkter (tenure track)
- Lektorer og professorer med en ansættelse på 3 år eller derover og en beskæftigelsesgrad på 50 % eller derover på AU
- Kliniske lærestolsprofessorer ved IKM

Stillinger der ikke kommer i offentligt opslag er undtaget krav om søgekomité.

3.4 Nedsættelse af søgekomitéer

Søgekomitéer nedsættes af institutleder forud for opslag af stillingen og efter rådføring med prodekan for forskning. I nedsættelsen af søgekomiteen kan institutleder med fordel inddrage institutledelsen og relevante forskningsledere på instituttet.

Søgekomitéen skal bestå af en forperson og to medlemmer på minimum lektorniveau. Dog skal forpersonen være på professorniveau ved rekruttering til stillinger som professor. Medlemmer af søgekomitéen skal have den fornødne indsigt i det givne uddannelses-/forskningsområde og skal være ansat ved Aarhus Universitet eller et andet universitet.

Forpersonen skal være ansat ved Aarhus Universitet.

For at reducere ubevidst bias tilstræbes det, at søgekomitéen har en divers sammensætning, herunder repræsentation af mere end ét køn. Er dette ikke muligt, skal institutleder forklare den manglende kønsdiversitet til prodekan for forskning.

Det anbefales, at et af medlemmerne er international, eksempelvis en adjungeret professor.

Medlemmer af søgekomitéen *kan* indgå i ansættelsesudvalget, som dog oftest er bredere end søgekomitéen grundet ønsket om stærk fagspecifik viden om feltet. Institutleder *kan* indgå i søgekomitéen, hvis vedkommende i øvrigt lever op til kravene til medlemmer af søgekomitéen.

Søgekomiteen arbejder med reference til institutleder, som fastsætter tidsramme m.v.

Anvendelse af et eksternt rekrutteringsbureau kan kun ske med accept fra dekanen.

3.5 Søgekomitéens arbejde

Søgekomitéen påbegynder sit arbejde, når der foreligger et udkast til stillingsopslag og arbejder således *forud for opslag* af stillingen. Søgekomitéen skal have minimum tre uger til at færdiggøre sit arbejde.

For at sikre så mange forskelligartede kandidater som muligt, kan søgekomitéen skitsere en plan for de opsøgende aktiviteter. Herunder kan inddrages relevante artikler, lister over prismodtagere, anvendelse af sociale medier, faglige netværk både nationalt og internationalt, relevante konferencer osv.

Søgekomitéen skal ikke foretage en bedømmelse, men et indledende skøn af potentielle kandidater i forhold til et match med den ønskede faglige profil. Oplysninger, som lægges til grund for dette skøn, bør dække både undervisning, forskning og vidensamarbejde, i det omfang disse informationer umiddelbart er tilgængelige ved søgekomitémedlemmernes

kendskab til kandidaten og online informationer som f.eks. CV'er, portfolio, databaser mv.

I forhold til undervisning kan det undersøges, om kandidaterne har relevant undervisnings-erfaring og løbende pædagogisk kompetenceudvikling, om de har modtaget undervisningspriser, bidraget til udvikling af uddannelser, publiceret lærebøger eller lignende.

Vedr. forskning vil det være relevant at kigge på oplysninger om publiceringer, H-indeks via relevante anerkendte publikationsdatabaser samt indhentning af ekstern funding.

Endelig kan søgekomiteen kigge på omfanget af værdiskabende vidensamarbejde, som har givet anledning til offentlig omtale, f.eks. som bidraget til samfundsdebatten og/eller med oplæg på toneangivende konferencer inden for det givne uddannelses-/forskningsområde og også omfanget af relevante samarbejder med virksomheder og offentlige partnere nationalt som internationalt.

Efter aftale med institutleder kan kandidater inviteres på site-visit.

Søgekomitéen overvejer samtidig relevant ekstern annoncering af stillingsopslaget, herunder via sociale medier.

3.6 Kontakt til potentielle kandidater

Når institutleder har godkendt søgekomitéens endelige liste over potentielle kandidater, og når stillingen formelt er slået op, kan kandidaterne kontaktes. Det er vigtigt, at søgekomitéen aftaler, hvem og hvordan hver enkelt kandidat på listen kontaktes. Det kan både være institutleder, forperson for søgekomitéen, medlemmer af søgekomitéen eller relevante fagpersoner, der tager kontakten.

Kontakten kan foretages telefonisk eller pr. e-mail.

3.7 Afrapportering til institutleder

Ved afslutning af søgekomitéens arbejde er forpersonen ansvarlig for at udfylde og indsende et afrapporteringsskema til institutleder. Institutsekretariatet søger for at gemme skemaerne fortroligt og sender ved den årlige status i fakultetsledelsen skemaerne til fakultetssekretariatet.

3.8 Afrapportering til fakultetsledelsen

Hvert år præsenteres fakultetsledelsen for søgekomitéernes arbejde og resultater – og tager stilling til om denne status giver anledning til at revidere praksis.

1. FØR STILLINGEN SLÅES OP

HVORNÅR	HVAD	ANSVARLIG
Ved udkast til stillingsopslag og min. 3 uger før stillingen slås op	Søgekomitéen nedsættes og tidsramme for deres arbejde fastsættes.	Instituteder
	Søgekomitéen finder min. 5 kandidater.	Forperson for søgekomitéen
	Søgekomitéen sender liste over kandidaterne til instituteder.	Forperson for søgekomitéen
	Hvis det ikke er muligt at opfylde ovenstående minimumskrav anmoder instituteder om dispensation ved prodekan for forskning.	Instituteder

2. NÅR STILLINGEN ER SLÅET OP

HVORNÅR	HVAD	ANSVARLIG
Så hurtigt som muligt efter opslag af stillingen	Kandidaterne kontaktes som aftalt mel. søgekomité og instituteder.	Forperson for søgekomitéen
	Søgekomitéens afrapporteringsskema sendes til instituteder og til instituttets sekretariatsleder.	Forperson for søgekomitéen

3. AFRAPPORTERING OG EVALUERING

HVORNÅR	HVAD	ANSVARLIG
Årligt	Fakultetssekretariatet indkalder institutternes afrapporteringsskemaer og laver en status til fakultetsledelsen.	Sekretariatsleder for fakultetssekretariatet
	Fakultetsledelsen præsenteres for søgekomitéernes arbejde og resultater	Prodekan for forskning
	Fakultetsledelsen tager stilling til om denne status giver anledning til at revidere praksis.	Dekan

Punkt 3: Til orientering og drøftelse: Fagprogrammer på ph.d.-området, v. Tanja Hansen, Helene Nørrelund og Anja P. Einholm (12.20-12.35)

Til orientering og drøftelse: Fagprogrammer på ph.d.-området

Baggrund

På baggrund af anbefaling fra det internationale evalueringspanel og ph.d.-skolens strategiseminar i 2022 har dekanen og ph.d.-skolelederen besluttet at undersøge mulighederne for at tilbyde fagprogrammer på ph.d.-området. Efter en indledende undersøgelsesfase, der bl.a. har inkluderet rådgivning fra en udvalgt gruppe VIP med særlig interesse i forskeruddannelsesområdet, har fakultetsledelsen besluttet, at der skal gennemføres et pilotprojekt, hvor Healths faglige netværk får mulighed for at oprette fagprogrammer med ph.d.-uddannelsesaktiviteter målrettet en specifik faglig profil. Det er hensigten – på baggrund af erfaringerne i pilotprojektet – at muligheden rulles ud til alle fagmiljøer på Health.

Formålet med fagprogrammer er at synliggøre fakultetets forskning, understøtte lokale forskeruddannelsesmiljøer, bidrage til (international) rekruttering, samt at bistå ph.d.-studerende med ønske om en skarp faglig profil. De tre nuværende FP'er fortsætter uændret og vil fortsat have ansvar for administrative og forløbsrelaterede sager. Fagprogrammerne har derimod faglige forskeruddannelsesaktiviteter i centrum og er dels et tilbud til fagmiljøer, der ønsker at styrke deres forskeruddannelsesmiljø, dels et tilbud til ph.d.-studerende, der ser en fordel i at søge ind på og være tilknyttet et fagligt netværk.

Vedlagte rammeforslag beskriver rammerne for fagprogrammer på Health. Det præsenteres her for Akademisk Råd med henblik på input fra rådet til det videre arbejde.

Rammeforslaget er udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af ph.d.-skoleleder Helene Nørrelund og rådgiverne Anja P. Einholm og Tanja Hansen. Det er tilpasset efter drøftelser med rådgivergruppen, ph.d.-udvalget, dekanatet og fakultetsledelsen.

Rådgivergruppen består af repræsentanter fra netværkene, akademierne, institutterne og ph.d.-administrationen. Medlemmerne er Henning Grønbæk, Christina C. Dahm, Christian Aalkjær, Ditte Demontis, Christian Lindholst, Mai Marie Holm, Kamille Smidt Rasmussen, Torben Sigsgaard, Thomas Vorup-Jensen og Birgitte Rosenvind Eriksen.

Videre proces

22. juni	Drøftelse i Akademisk Råd med henblik på input
29. juni	Alle netværk har modtaget en invitation til at indsende forslag om fagprogram (med henvisning til vedlagte rammeforslag)
Efterår 2023	Netværkene drøfter muligheden på deres ordinære styregruppemøder (august/september)

1. november	Frist for indsendelse af fagprogram-forslag til ape@au.dk med henblik på forbehandling i ph.d.-skolen
4. december	Dekanatet har valgt 2 fagprogrammer til udvikling
December 2023	Svar til netværkene + dialog med de udvalgte om den videre proces med udvikling af et endeligt forløb i samarbejde med ph.d.-administrationen
December 2023	Orientering af fakultetsledelsen
Vinter 2023/forår 2024	Fagprogramleder sammensætter det endelige forløb og udvikler indhold til de 5 obligatoriske aktiviteter (fagligt ph.d.-kursus, fagligt årsmøde, international gæsteforelæsning, peer-to-peer forløb, journal club) og evt. frivillige aktiviteter
Forår 2024	Etablering af tilmeldingsmulighed og kommunikation/formidling
Forår/sommer 2024	Åben for tilmelding med henblik på september-runden 2024
September 2024	Status til dekanatet
Ultimo 2025	Evaluering og genbesøg af rammeforslaget

Ansvarlig/sagsbehandler

Anne-Mette Hvas/Helene Nørrelund/Anja P. Einholm/Tanja Hansen

Ramme for fagprogrammer på ph.d.-området på Health

Formål	<p>Synliggøre fakultetets forskning, bidrage til (international) rekruttering af ph.d.-studerende, bistå ph.d.-studerende med ønske om en skarpere faglig profil, samt understøtte tværfagligt samarbejde, bl.a. gennem inddragelse af netværkene.</p> <p>Et fagprogram vurderes at styrke forskeruddannelsesmiljøet inden for et forskningsområde. Bl.a. forudsætter det identifikation af relevante forskeruddannelsesaktiviteter og udvikling af nye, og der er en forventning om etablering af et decideret netværk eller miljø omkring fagprogrammet. Dette er værdifuldt ved rekruttering og ved etablering af en sund pipeline. Et fagprogram forventes også at være en fordel ved ansøgning om fondsmidler, da en eksisterende organisering vidner om konkrete ambitioner og kan tjene som platform for aktiviteter i projektet. Et fagprogram er også et oplagt afsæt for en ansøgning om ph.d.-stipendier via COFUND og MSCA Doctoral Networks.</p>
Fagområde	<p><i>I første rul tilbydes muligheden kun til netværkene. Herefter tilbydes muligheden til alle interesserede fagmiljøer på Health.</i></p> <p>Det forventes af fagmiljøet, at det udgør et afgrænset fagligt område, der er klart beskrevet. Der stilles ikke krav til fagmiljøets karakter, udover at afsættet skal være en klar vision om en faglig identitet. Der stilles heller ikke krav til fagmiljøets størrelse, og det kan være et mindre område, der gerne vil boostes, dog skal der være et vist rekrutteringsgrundlag. Der er ikke pt. opsat krav til min./maks. antal ph.d.-studerende i et fagprogram, men ved ansøgning anmodes om en vurdering af rekrutteringsgrundlaget og -behovet.</p> <p>Der skal være ressourcer, behov og interesse i at etablere et udbud af faglige forskeruddannelsesrelaterede aktiviteter, se nedenfor.</p>
Fagprogramleder	<p>Fagprogramleder skal være ansat på Health (lektor/professor) og en anerkendt forsker inden for programmets område. Som fagprogramleder er man drivkraft for aktiviteter i fagprogrammet og skal have interesse for forskeruddannelse. Man skal også være indstillet på en længerevarende forpligtelse (min. 2 år) og have tilsagn fra sin institutleder til tidsforbruget.</p> <p>En fagprogramleder kan have tilknytning til et netværk eller et akademi, men behøver det ikke. Fagprogramleder kan dele rollen, men én fagprogramleder har det overordnede ansvar og til opgave at udvikle aktiviteter og sørge for at deltagerne tilbydes de lovede faglige aktiviteter.</p> <p>Af hensyn til ph.d.-studerende i fagprogrammet opfordres fagprogramleder at have en suppleant eller backup i sit bagland i tilfælde af sygdom, jobskifte mv.</p> <p>Fagprogramleder opererer i det daglige i samarbejde med den relevante FP-leder.</p>

<p>Organisering</p>	<p>Et fagprogram kan med fordel etablere en sparringsgruppe; det kan fx være en netværks-styregruppe, men det kan i princippet være hvem som helst der kan og vil bidrage til udvikling og udbud af aktiviteter.</p> <p>Fagprogramledere indgår ikke i ph.d.-skolens ledelsesgruppe og deltager ikke i ledelsesmøder eller andre mødefora på ph.d.-skolen. De har således ikke mandat til at træffe beslutninger vedr. indskrivning, forløb, vejledning, gradstildeling mv.</p> <p>Et fagprogram er ikke det samme som et FP. De erstatter ikke de nuværende FP'er, og de er heller ikke nye FP'er. De tre FP'er fortsætter i deres nuværende form med ansvar for forløb og uddannelse, mens fagprogrammerne har ansvar for aktiviteter.</p> <p>Et fagprogram er ikke det samme som et netværk eller et akademi, men kan operere inden for rammerne af et netværk og i samarbejde med et akademi, fx om udvikling af faglige tilbud til fagprogrammets deltagere.</p> <p>Efter behov kan etableres et fagprogramleder-netværk.</p>
<p>Obligatoriske aktiviteter</p>	<p>Det er obligatorisk for ethvert fagprogram at udvikle mindst følgende fem aktiviteter, der udbydes mindst én gang hvert kalenderår:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 fagligt ph.d.-kursus • 1 fagligt årsmøde (internat el. blokkursus) • 1 international gæsteforelæsning • 1 peer-to-peer forløb (de skal præsentere projekt for hinanden og give feedback, evt. inviteres også eksterne oplægsholdere) • 1 journal club (sikre) <p>Det er i princippet frivilligt for de ph.d.-studerende i fagprogrammet at deltage, men det forventes af dem, at de deltager i de 5 aktiviteter i løbet af deres indskrivning (5 aktiviteter over 3 år).</p> <p>Dokumenteret deltagelse i de 5 aktiviteter, et projekt og en vejleder inden for fagområdet og et relevant udlandsophold på min. 30 dage er en forudsætning for at få bevis for deltagelse i fagprogrammet.</p> <p>De obligatoriske aktiviteter kan ikke være eksterne aktiviteter, fx et netværks-årsmøde eller et ph.d.-kursus i udlandet, da fagprogrammet skal kunne garantere udbud mhp. bevis for deltagelse.</p> <p>Aktiviteterne skal være åbne for deltagelse fra ph.d.-studerende uden for programmet, men der kan aftales fortrinsret til 'egne' ph.d.-studerende.</p>
<p>Frivillige aktiviteter</p>	<p>De 5 obligatoriske aktiviteter suppleres med andre selvtilrettelagte forskeruddannelsesaktiviteter med relevans for fagprogrammets faglige profil.</p> <p>Der er ingen krav til antal eller frekvens af disse frivillige aktiviteter, der er tænkt som en hjælp til den ph.d.-studerende ift. at tegne en relevant og skarp faglig profil og</p>

	<p>som en mulighed for fagmiljøet til at etablere et forskeruddannelsesmiljø. De er frivillige at deltage i for fagprogrammets ph.d.-studerende.</p> <p>Aktiviteterne kan være egne eller eksterne, fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ph.d.-kurser på HE, AU, nationale i øvrigt eller NorDoc • Netværks-årsmøder • Akademi-kurser • Forelæsninger, gå-hjem-møder, seminarer, mv • Sommerskoler i ind- og udland • Kurser i transferable skills, fx fondsansøgning, karriereudvikling, formidling eller undervisning • Kongresdeltagelse • Besøg ved andre forskergrupper, virksomheder, etc. <p>Aktiviteter skal være åbne for deltagelse fra ph.d.-studerende uden for programmet.</p>
<p>Bevis for deltagelse</p>	<p>Betingelserne for at få bevis for deltagelse i et fagprogram er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagelse i de 5 obligatoriske aktiviteter (en af hver i indskrivningsperioden) • Et ph.d.-projekt inden for fagområdet • En vejleder inden for fagområdet • Et sammenhængende udlandsophold på min. 30 dage, der er relevant for fagområdet (svarende til det obligatoriske miljøskifte) <p>Hvis betingelserne er opfyldt, udsteder ph.d.-skolen et bevis i form af et bilag med anerkendelse af gennemført fagprogram XX og ret til at kalde sig "PhD in XX". Bilaget vedlægges diplommet 'PhD in Health Science' og inkluderer en beskrivelse af fagprogrammets profil og aktiviteter.</p> <p>Der følges administrativt op på deltagelse i de obligatoriske aktiviteter, bl.a. via midtvejsevalueringen, og der udstedes deltagerbeviser.</p> <p>Det er en forudsætning for at få bevis, at man er tilmeldt programmet, dvs. man kan ikke 'samle ind' til et bevis ved at deltage i fagprogramaktiviteter, heller ikke selvom aktiviteterne er fra ét fagprogram.</p> <p>Man kan ikke miste sin ret til at få sit 'PhD in Health Science'-diplom, hvis man i øvrigt opfylder betingelserne herfor, selvom man mister sin ret til at få bevis for deltagelse i fagprogrammet.</p>
<p>Merit</p>	<p>Kurser, udlandsophold mv der er gennemført som led i deltagelse i et fagprogram kan overføres til ph.d.-uddannelsen på lige fod med andre aktiviteter og efter de sædvanlige krav til niveau, omfang mv.</p> <p>Deltagelse i et fagprogram fører omvendt ikke til reduktion eller rabat på de aktiviteter og betingelser, der normalt kræves med henblik på at opnå ph.d.-graden, jf. ph.d.-bekendtgørelsen og ph.d.-skolens retningslinjer.</p>

Godkendelse	<p>Forslag til fagprogrammer kommer fra fagmiljøerne, men kan også initieres af dekan eller prodekan.</p> <p>Initiativtager er den potentielle fagprogramleder, der udfylder et skema med grundlæggende oplysninger om det foreslåede fagprogram, herunder indledende ideer til aktiviteter (obligatoriske såvel som frivillige). Det skal sandsynliggøres, at fagprogrammet har relevans, et formål og rekrutteringsgrundlag.</p> <p>Via ph.d.-administrationen søges om behandling i ph.d.-skoleledelsen. Ved positiv vurdering – er fagprogrammet relevant og dækker det et behov – forelægger ph.d.-skolen forslaget for dekanatet for endelig godkendelse.</p> <p>Imødekommes ansøgningen udarbejder fagprogramleder i samarbejde med afdelingsledelse/institutledelse og ph.d.-administrationen en endelig beskrivelse af fagprogrammets opbygning, forløb og aktiviteter. I fællesskab planlægges formidling, fx hjemmeside, og annoncering.</p> <p>Man kan starte et fagprogram op når som helst (ikke kun ved årets begyndelse eller til semesterstart).</p> <p>Ph.d.-skolens forventning til antal fagprogrammer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • År 1: ca.2 fagprogrammer (pilot med netværkene) • År 2: 2-3 fagprogrammer • År 3: 2-5 fagprogrammer <p>Ved uventet stor søgning til muligheden kan fakultetet lægge et stop ind i antallet af godkendte anmodninger, der ikke nødvendigvis reflekterer forslagets faglighed.</p>
Deltagelse	<p><i>I en overgangsperiode kan allerede indskrevne ph.d.-studerende med min. 12 mdr. tilbage af ph.d.-studiet tilmelde sig et fagprogram.</i></p> <p>Ph.d.-studerende vælger fagprogram efter interesse og i forbindelse med ansøgning om indskrivning. Forudsætninger for deltagelse i et fagprogram:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indskrivning som ph.d.-studerende på Health • Forskningsprojekt inden for fagområdet • Vejleder inden for fagområdet • Evt. faglige kriterier som opstillet af fagprogramleder <p>Fagprogramleder inkluderes i vurdering af anmodninger om deltagelse</p> <p>Tilmelding er frivillig, og man kan ligeledes frit udmelde sig. Man kan kun være tilmeldt ét fagprogram, men man kan frit deltage i andre fagprogrammets aktiviteter.</p> <p>Alle ph.d.-studerende er tilknyttet et FP, og dette gælder også ph.d.-studerende, der samtidig er tilmeldt et fagprogram. Der er ikke nogen forskel på ph.d.-studerende i et</p>

	<p>fagprogram og andre ph.d.-studerende ift. de muligheder og services, som ph.d.-skolen tilbyder, fx rejsetilskud.</p> <p>Deltagere, hvis fagprogram lukker, fx pga. for lille søgning, må ikke stilles ringere af den grund, og gennem dialog med fagmiljøet, FP-leder og andre fagprogrammer søges erstatningsaktiviteter med henblik på udstedelse af bevis for deltagelse.</p> <p>Studerende, forskningsårsstuderende og ph.d.-studerende fra andre ph.d.-skoler og forskningsinstitutioner kan deltage i fagprogrammets aktiviteter efter aftale med fagprogrammet (ved aktiviteter, der er finansieret af ph.d.-skolen, skal ph.d.-skolens sædvanlige krav og regler for deltagelse følges).</p>
Finansiering	<p>Fagprogrammer finansieres af ph.d.-skolen via den eksisterende økonomiske ramme.</p> <p>Godkendte fagprogrammer tildeles driftsmidler samt honorar til fagprogramleder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drift: 50.000 kr./år • Honorar: 40.000 kr./år <p>Kurser mv udbudt via ph.d.-skolen honoreres efter vanlig praksis, og fagprogrammet opfordres derudover til at søge ekstern finansiering og samarbejde/synergier med netværk, akademier mv.</p>
Administration	<p>En fast kontaktperson i ph.d.-administrationen bistår med hjælp og vejledning i forbindelse med udarbejdelse af et endeligt aktivitetstilbud, vejledning af studerende og dialog med fagprogramleder om tilmeldinger samt løbende støtte til afvikling af aktiviteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilmeldinger • Dispensationer • Kommunikation • Kursusoprettelse • Deltagerbeviser • Lokaler • Forplejning • Kontering • Med mere <p>Det understreges, at fagprogramleder er drivkraften bag fagprogrammet, og at fagprogramleder har ansvaret for, at der udvikles og udbydes aktiviteter i regi af fagprogrammet, herunder planlægning og kommunikation med undervisere m.fl.</p> <p>Behov og muligheder undersøges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilmeldingsfelt ved indskrivning? • Registrering i PhD Planner? • Registrering af kurser i kursuskataloget?

Lovrammer	Fagprogrammer skal leve op til ph.d.-bekendtgørelsens krav til ph.d.-uddannelsen og opererer inden for denne samt inden for ph.d.-skolens almene retningslinjer og procedurer. Desuden opererer et fagprogram inden for AU's regler, herunder for kurser, rejser, honorar mv.
-----------	---

UDKAST

Punkt 4: Til drøftelse: Indstilling af medlem til AU's forskningsetiske Komité v. Christine Brink Schmidt (12.35-12.50)

Det indstilles

- at Akademisk Råd indstiller nyt medlem af AU's forskningsetiske Komité

Baggrund

Juridisk rådgiver Christine Brink Schmidt deltager i punktet og redegør for arbejdet i Forskningsetiske Komité.

Klinisk lærestolsprofessor Uffe Birk Jensen, Institut for Klinisk Medicin, der er udpeget som det ene af to medlemmer af AU's Forskningsetiske Komité fra Health, har meddelt, at han ønsker at udtræde af komitéen.

Det fremgår af retningslinjerne for Forskningsetisk Komité, at dekanen udpeger medlemmer efter indstilling fra Akademisk Råd.

Akademisk Råd bedes derfor indstille et nyt medlem til komitéen for den resterende del af komitéens nuværende udpegningsperiode, dvs. indtil den 31. december 2024.

Komitéens nuværende sammensætning fremgår på denne [side](#), mens opgaver m.m. er beskrevet i Universitetsledelsens [retningslinjer](#) for komitéen.

Ansvarlig/sagsbehandler

Anne-Mette Hvas/Sara Eaton

Punkt 5: Til orientering og drøftelse: Karriereudviklingsindsats for postdocer og adjunkter på Health, v. dekan Anne-Mette Hvas (12.50-13:10)

Det indstilles

- At Akademisk Råd drøfter den planlagte indsats og kommer med input til det videre arbejde

Baggrund

Karriereudvikling drøftes i mange forskellige fora, og der er mange ønsker og krav til, hvem og hvad fakultetet bør fokusere på. Emnet har bl.a. været tema i universitetsledelsen, i ligestillingsudvalget, i FSU og i APV-følgegruppen på Health.

Fra AU's side er det senest blevet indskærpet, at karrierevejledning og karriererettede aktiviteter er en opgave for fagmiljøerne. AU opfordrer i den forbindelse til åbenhed om karriereudsigterne i academia.

En karriereindsats rettet mod yngre forskere er m.a.o. en obligatorisk opgave. På fakultetsledelsesmødet 2. maj præsenterede prodekan for forskning Hans Erik Bøtker derfor et forslag til en karriereindsats på Health for postdocs og adjunkter. Indsatsen er til

drøftelse lokalt på institutterne med frist 13. juni og præsenteres her for Akademisk Råd med henblik på orientering og drøftelse.

Indsatsen havde forud for fakultetsledelsesmødet været drøftet med Junior Researcher Association (JRA) og FSU, og tager afsæt i, at:

- medarbejderne har ansvar for deres egen karriere
- de ansættende ledere har ansvar for at vejlede sine medarbejdere og støtte dem i at blive afklaret
- fakultetsledelsen har ansvar for at opstille rammer og krav, der inden for universitetets rekrutteringsstrategi understøtter karriereudvikling og transparente karriereveje

Karriereindsatsens elementer

Indsatsen består af syv elementer, der præsenteres af Hans Erik Bøtker på mødet:

1. Forventningsafstemningssamtale

Nærmeste leder ('den der har bevirket ansættelsen') indkalder nyansatte postdocs og adjunkter til en forventningsafstemningssamtale umiddelbart efter ansættelse. Samtalen har til formål at afklare muligheder, begrænsninger og fremtidsperspektiver i relation til stillingen og medarbejderens karriereønsker. Der tages også stilling til, hvordan medarbejderen kommer videre i sin karriere.

2. Karrieresamtale (bilag 4)

Obligatorisk element, jf. AU's Ligestillingshandleplan 2023-2025. En karrieresamtale følger op på forventningsafstemningssamtalen og har til formål at gøre medarbejderen klogere på egne kompetencer, styrker og værdier. Er der et match mellem medarbejderens kompetencer og karriereønsker, og hvordan kvalificerer medarbejderen sig bedst muligt til næste job? På baggrund af samtalen rådgiver lederen om, hvem medarbejderen evt. kan tage en videre dialog med.

Implementeres i overensstemmelse med kravene i AU's Ligestillingshandleplan 2023-2025, dvs. alle nyansatte postdoc og adjunkter tilbydes en samtale med nærmeste leder inden for et år efter ansættelse.

3. Karriereudviklingsplan (se bilag 1)

Karriereudviklingsplanen til postdocer og adjunkter er et værktøj til afklaring af karrieremål og de færdigheder, som det kræves at nå sit karrieremål. I arbejdet med planen skal man forholde sig til hvilke kompetencer og færdigheder man har på det aktuelle tidspunkt i sin karriere, og hvilke man får brug for i relation til sit karrieremål. Planen kan bruges i forbindelse med karrieresamtalen, men er ikke obligatorisk.

4. Postdocs på Health (rammepapir) (se bilag 2)

Rammepapiret er henvendt til postdocer og deres vejledere/ledere og formålet er at være tydelig om muligheder og begrænsninger og derigennem bidrage til transparens, forventningsafstemning og afklaring. Det beskrives, hvad man kan forvente som postdoc på Health gennem en fremstilling af bl.a. forventninger til kompetencer ved ansættelse (indgangskrav), forventninger til kompetenceudvikling i løbet af ansættelsen (udviklingsmål/udbytte), eksempler på opgaver, forskningsfrihed, karriereudviklingstilbud mm.

Et lignende rammepapir kan udvikles til adjunkter og på sigt evt. også AC-TAP'er i forskningsmiljøerne.

5. Karriere-ambassadører (se bilag 3)

På institutniveau udpeges en karriere-ambassadør (lektor/professor), der står til rådighed for postdocs og adjunkter, der har brug for uvildig karrierevejledning. Funktionen skal supplere og bygge bro mellem den fagnære vejledning fra vejleder/leder, og den generelle vejledning, man kan få ved AU Career PhD & JR.

6. Karriereafklarende aktiviteter på institutterne

På institutniveau er der allerede tiltag målrettet postdocer og adjunkter på institutterne, fx netværk. Institutterne opfordres til dialog med deres yngre forskere med henblik på at arrangere flere aktiviteter målrettet karriereudvikling, fx temamøder, workshops, mentor, virksomhedsbesøg mv. Opgaven kan med fordel placeres ved en karriere-ambassadør, jf. ovenfor, der i dialog med Junior Researcher Association og AU Career PhD & JR kan identificere og arrangere relevante aktiviteter, gerne på tværs af institutter.

7. Karriere-workshop ved AU Career PhD & JR

Alle postdocer og adjunkter på Health forventes at deltage i workshoppen 'Strategic Career Thinking' i løbet af deres ansættelse. Workshoppen varer ca. 3 timer og udbydes flere gange årligt. Det er instituttets opgave at bidrage til, at workshoppen og AU Career PhD & JR er kendt blandt instituttets yngre forskere.

Opfølgning

Der er stor udskiftning blandt postdocer og adjunkter, hvilket gør det vanskeligt at måle på effekten. I efteråret 2024 gennemføres en spørgeskemaundersøgelse blandt postdocer og adjunkter, hvor der spørges til gennemført forventningsafstemningssamtale, karrieresamtale samt karriere-workshop og evt. andre karriere-aktiviteter. Det kan give et billede af *compliance* og kan ydermere bruges ift. forventet status til UL.

Videre proces

Indsatsen er til beslutning om ikrafttrædelse på fakultetsledelsesmødet 27. juni. Formidlingsdelen planlægges herefter i samarbejde med HE-HR og HE-KOMM med henblik på oplysning og tilgængelighed.

Ansvarlig/sagsbehandler

Hans Erik Bøtker/Tanja Hansen

Karriereudviklingsplan for postdocer og adjunkter på Health **UDKAST (DK/UK)**

Dette skema kan du bruge som en hjælp til din karriereudvikling. Brug det til at blive klogere på dine karrieremål, og hvor du kan sætte ind for at nå dem. Du kan anvende skemaet til din personlige afklaring, som forberedelse til en karrieresamtale med din leder eller med henblik på en kompetenceafklarende samtale med en karriere-ambassadør på dit institut.

Det er **frivilligt** at bruge skemaet; din karriere er dit ansvar. Det er i sidste ende kun dig, der ved, hvad der motiverer dig, hvilke drømme du har, hvilke begrænsninger du oplever, og hvor du har brug for erfaring. **Det er således heller ikke alle de angivne kompetencer, der er lige relevante for lige præcis dig eller lige præcis dette tidspunkt i din karriere.**

Skemaet er et supplement til MUS-skemaet. Hvor MUS har fokus på din trivsel og din opgaveløsning i dit nuværende job, har karriereudvikling fokus på at ruste dig til dit næste job – i eller uden for akademien – og uanset om du har lyst til at bevæge dig opad eller sidelæns.

Hvis du ønsker en webbaseret og mere udfoldet version, så anbefaler Health, at du i stedet bruger *The Vitae Researcher Development Framework Planner* (RDF Planner). Du finder adgang via [AU Career PhD & JR](#).

<p>Navn:</p> <p>Institut:</p> <p>Dato:</p> <p>Long-term career goal:</p>
--

Vejledning: Angiv dit nuværende niveau på en skala fra 1-5 og angiv herefter hvor relevant kompetencen er for dit drømmejob også på en skala fra 1-5. Skriv herefter ned, hvilke trin du vil tage for at udvikle dit kompetencesæt. Hav særligt fokus på de kompetencer, hvor der er diskrepans mellem dit nuværende niveau og relevansen for dit drømmejob. Skal jeg undervise, netværke eller publicere mere? Deltage i udvalgsarbejde? Lære en bestemt metode? Tage et lederkursus? Dygtiggøre mig på et bestemt område? Du vælger selv hvilke kompetencer, du vil adressere, og du kan også nøjes med de overordnede temaer.

Short-term objectives	Proficiency (1-5)	Relevance to my long-term career goal (1-5)	Planned activities, courses, or results
<p>Research</p> <p>Deep knowledge of the field</p> <p>Developing a unique research niche</p> <p>A strong publication list</p> <p>Critical analysis and evaluation of own and other's findings</p> <p>Acquiring new expertise in related fields</p> <p>Competence in experimental design</p>			

<p>Relevant research methodologies Statistical analysis Data capture and interpretation of data Inter- and transdisciplinary collaboration International collaboration</p>			
<p>Teaching and supervision Developing course curricula Planning and executing tests Course leadership Knowledge of didactic and pedagogical principles Creating a learning-oriented environment Classroom teaching at undergraduate level Classroom teaching at postgraduate level Supervising student researchers Supervising PhD students Familiarity with intercultural classroom strategies Familiarity with blended learning and online formats Ability to inspire and be a role model</p>			
<p>Communication Preparing and writing scientific publications Understanding the peer-review process Writing for nonscientists Oral presentation skills Promoting public understanding of one's field Participation in conferences, congresses, and seminars Ability to defend research outcomes</p>			
<p>Academic citizenship Participation in committees, boards, professional societies, etc. Contributions to departmental tasks Knowledge of departmental politics Maintaining appropriate working relationships within the institution and in the wider research community</p>			
<p>Leadership Problem solving skills Dealing with conflicts of interest Providing constructive feedback Delegating tasks and responsibilities Motivating others Providing guidance</p>			
<p>Project management</p>			

Prioritize and organize work Grant applications Budget planning Time management Managing data and resources Deadlines and delivery			
Responsible Conduct of Research Understanding of data ownership, tech transfer, and IPR Familiarity with co-authorship and Vancouver guidelines Familiarity with national and international policies, approvals, and oversight Demonstrated knowledge of ethics (human and animal research)			
Transferable skills Original and independent thinking Seeking advice from advisors and mentors Networking – locally, nationally, and internationally Teamwork abilities Entrepreneurial skills Knowledge of innovation processes Personal integrity Work-life-balance Navigating complexity Coping with uncertainty Language skills Intercultural knowledge			

Typer af støtte

Det kan være gavnligt at overveje, hvilken form for støtte du oplever at have brug for:

- Vejledning – hvis du har brug for mere faglig viden, støtte og udvikling
- Mentoring (kulturelle kompetencer)
- Sponsoring – hvis du søger én, der kan åbne døre og hjælpe dig med at navigere institutionen
- Coaching – hvis du gerne vil udvikle dine personlige kompetencer

Spørg dig selv:

- Får jeg den støtte, som jeg har brug for?
- Hvad har jeg brug for støtte til?
- Hvilken type støtte har jeg brug for?
- Hvem kan give mig den støtte?
- Hvad vil jeg gøre for at sikre, at jeg får den støtte?

Tilbud til dig og din karriereudvikling

AU vil gerne støtte dig i at blive afklaret og se muligheder, men AU kan ikke nødvendigvis tilbyde dig den karriere, som du drømmer om. Derfor er det vigtigt, at du tager ansvar for din egen karriere – uanset om det er sundhedsvæsenet, entreprenørlivet eller en forskerkarriere, der trækker.

Her er nogle tilbud, du kan benytte dig af:

- AU Career PhD & JR udbyder workshoppen "Strategic Career Thinking for Junior Researchers" (ca. 3 timer). Den udbydes flere gange årligt, og Health forventer, at alle yngre forskere deltager.
- Junior Researcher Association på AU arrangerer forelæsninger og gå-hjem-møder.
- Alle yngre forskere tilbydes en karrieresamtale med deres nærmeste leder. Formålet med samtalen er refleksion og afklaring i relation til dine karriereønsker samt hjælp til mulige næste skridt.
- På institutniveau kan der være netværk for yngre forskere, temamøder, virksomhedsbesøg mv.
- Postdocer kan tjekke rammepapiret 'Postdoc på Health'. Her er bl.a. udviklingsmål for postdocer.
- **På institutterne findes en karriere-ambassadør**, der tilbyder uvildig karrierevejledning. De står til rådighed for en fortrolig samtale om dine karrieremuligheder, og hvad du selv kan gøre.

Hvis drømmen er en varig universitetsansættelse, anbefaler vi, at du orienterer dig i Healths ansættelseskriterier og i [AU's Normer for rekruttering](#).

Er du i tvivl om, hvem du skal holde karrieresamtale og evt. også MUS med, så kontakt institutsekretariatet.

Postdoc på Health **UDKAST (oversættes også til engelsk)**

Postdoc er en tidsbegrænset videnskabelig stilling på maks. 4 år. Ansættelse som postdoc forudsætter en ph.d.-grad og er for mange et oplagt næste skridt efter ph.d.-graden.

Hovedindholdet i en postdoc-stilling er forskning. De fleste arbejder inden for et afgrænset område på et forskningsprojekt under vejledning af en lektor eller professor, der typisk også er forskningsgruppeleder. Det er dog ikke en forudsætning for en postdoc-stilling, at man er del af et større forskningsprojekt. Mange postdocs driver deres eget forskningsprojekt finansieret med eksterne midler, som de selv har søgt og fået.

De fleste postdocs på Health ansættes for eksterne midler og i en kort periode, typisk 1-3 år. I løbet af postdoc-ansættelsen erhverver mange sig yderligere kompetencer og kundskaber med henblik på en fortsat karriere i academia. Hvor en kort periode kan være kompetenceudviklende, så bringer en længerevarende postdoc-ansættelse dog sjældent noget væsentligt karrierefremmende med sig, og en postdoc-ansættelse i Danmark er derfor begrænset til i alt maks. fire år ved det samme universitet.

En postdoc er ikke en hovedstilling og kvalificerer ikke i sig selv til en lektorstilling. Den 'lige' karrierevej er ph.d. - adjunkt - lektor – professor, og har man ønske om at fortsætte i academia er næste skridt en adjunkt-eller en tenure track-adjunkt-stilling.

Det er fakultetsledelsen på Healths klare intention, at postdoc skal være en attraktiv stillingstype, og at man som postdoc tilegner sig nye kompetencer med henblik på udvikling i retning af sit næste karriereskridt.

Kompetenceprofil

De formelle ansættelseskriterier for postdoc er – når man sammenligner med hovedstillingerne – ikke særligt udfoldede. Ikke desto mindre er der naturligvis forventninger til ansøgers personlige, akademiske og organisatoriske kompetencer, ligesom der er forventninger til kompetenceudvikling i løbet af ansættelsen.

En postdoc er en tidsbegrænset forskningsansættelse, ikke en hoved- eller en uddannelsesstilling, og alle postdoc-forløb er derfor forskellige. De konkrete udviklingsmål skal man afklare med sin nærmeste leder så tidligt som muligt i forløbet og senest til den obligatoriske forventningsafstemningssamtale ved ansættelse.

INDGANGSKRITERIER	UDVIKLINGSMÅL
<ul style="list-style-type: none"> • Du har en ph.d.-grad • Du er kreativ og nytænkende • Du kan anvende viden i nye sammenhænge • Du har erfaring med at publicere dine forskningsresultater på engelsk • Du har nogen erfaring med undervisning og vejledning • Du bruger dine faglige netværk aktivt • Du har projektstyringsevner og kan lede projekter fra start til slut • Du har organisationsforståelse • Du har erfaring med fundraising 	<ul style="list-style-type: none"> • Du er innovativ og nytænkende • Du kan forske på højt internationalt niveau • Du er førsteforfatter på flere publikationer i anerkendte, internationale tidsskrifter • Du kan lede dit eget forskningsteam • Du kan fremvise hjemtag af eksterne forskningsbevillinger • Du har erfaring med internationalt forskningssamarbejde • Du kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre undervisning og prøver • Du kan skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisningsmiljø

<ul style="list-style-type: none"> • Du er ambitiøs, selvledende, reflekterende og har overblik • Du besidder faglig professionalisme • Du har ideelt forskningserfaring fra udlandet • Du har gode engelskkundskaber • Du er en god kollega, der respekterer forskellighed, diversitet og ligestilling 	<ul style="list-style-type: none"> • Du har gode kommunikationskundskaber og er en god formidler af forskning • Du kan vejlede yngre forskere • Du har deltaget i udvalg, arrangeret symposier eller på anden vis været akademisk medborger på universitetet • Du har deltaget i kursus i ansvarlig forskningspraksis • Du har deltaget i AU's karriereworkshop for yngre forskere • Du er en konstruktiv samarbejdspartner og kan opbygge professionelle relationer • Du har ideelt international arbejdserfaring • Du har respekt for forskellighed og arbejder bevidst inkluderende
--	--

Stillingsindhold

Hovedindholdet i en postdoc-stilling er forskning, men herudover kan stillingen indeholde undervisning i et vist omfang samt andre opgaver af mere eller mindre rutinepræget karakter. Der findes ikke retningslinjer for vægtningen af de forskellige opgaver, der ydermere kan variere over tid. Bl.a. derfor er det så vigtigt at forventningsafstemme med sin leder i forbindelse med ansættelse.

Nogle postdocs er ansat til at varetage nogle klart definerede opgaver i en periode. Eksempler på opgaver, man kan forvente som postdoc-ansat:

- Selvstændig forskning – stillingens hovedindhold og det, der adskiller den fra en AC-TAP-stilling
- Forskningsformidling – populærvidenskabeligt såvel som til fagfæller via oplæg og publicering
- Kongres- og konferencedeltagelse
- Undervisning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau
- Vejledning af studerende, forskningsårsstuderende og ph.d.-studerende
- Instruktion i sikker håndtering af kemikalier mv.
- Design og udførelse af eksperimenter og forsøg
- Ansøgning om fondsmidler
- Faglige møder og netværksarbejde, også i udlandet
- Opgaver i medfør af det akademisk medborgerskab, fx udvalgsarbejde
- Kurser i forskningsledelse, vejledning, fundraising mm efter aftale med arbejdsgiver

I løbet af sin ansættelse skal man deltage i AU's online-kursus om ansvarlig forskningspraksis, og alle der underviser skal desuden oprette og vedligeholde en undervisningsportfolio.

Forskningsfrihed

Alle forskere på Health har forskningsfrihed inden for sit faglige ansættelsesområde med de forpligtelser, der følger af ansættelsesforholdet og universitetets forskningsstrategi. Inden for den ramme har man som forsker frihed til at vælge og udvikle metode, fremgangsmåde og emne samt at fremlægge hypoteser, resultater og ræsonnementer offentligt. Som forsker har man ytringsfrihed og kan ikke pålægges tavshedspligt udover hvad der følger af lovgivningen eller indgåede aftaler. Healths rådgivere i ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed tilbyder fortrolig og anonym rådgivning.

Karriereudvikling

Antallet af varige seniorstillinger på Health er begrænset, og Health anerkender, at langt fra alle postdocer kan fortsætte i en forskerkarriere på universitetet. Størstedelen vil efterfølgende skulle anvende de erhvervede kompetencer og kundskaber i stillinger uden for universitetet, fx i sundhedsvæsenet, en privat forskningsvirksomhed eller som analytiker, leder, konsulent, underviser, udvikler mm. i det private eller offentlige. Her er en postdoc ikke et krav, men ofte en fordel, fordi man kommer med arbejds erfaring og de personlige, organisatoriske og akademiske kompetencer, som man har erhvervet sig i løbet af ansættelsen.

På Health er der krav om, at man som postdoc har en **forventningsafstemningssamtale** i forbindelse med nyansættelse samt en **karrieresamtale** inden for et års ansættelse. Samtalen holdes med nærmeste leder, i.e. den der har bevirket ansættelsen. Formålet med karrieresamtalen er feedback, vejledning og individuel afklaring, så man er bedre rustet til at træffe meningsfulde valg om sin videre karriere. Til brug for karrieresamtalen har HR udviklet vejledninger til medarbejder og leder. De findes på medarbejderportalen.

Alle postdocer kan søge uvildig karrierevejledning ved instituttets **karriere-ambassadør**, der er en seniorforsker med indsigt i rekruttering og karrieremuligheder på instituttet (det er ikke sikkert, at alle institutter har en karriere-ambassadør). Karriere-ambassadørerne har fokus på en karriere i academia, men kender også til instituttets virksomhedssamarbejder og muligheder i sundhedsvæsenet. De står til rådighed for generel karrierevejledning og kan hjælpe med at afsøge næste kompetenceudviklende skridt samt henvise til tilbud på AU i fx The Kitchen eller AU Career PhD & JR.

Det forventes af alle postdocer på Health, at de orienterer sig i tilbuddene fra **AU Career PhD & JR** og som minimum deltager i "Strategic Career Thinking for Junior Researchers" (workshop på ca. 3 timer).

Alle medarbejdere på Health er i sidste ende selv ansvarlige for egen karriere. Det gælder også postdocer, der opfordres til at reflektere over deres karriereønsker og -muligheder og aktivt arbejde med kompetenceudvikling: Bør jeg søge mere undervisningserfaring? Formidlingserfaring? Skal jeg publicere mere? Mangler jeg konkrete faglige kundskaber? Understøtter mine personlige kompetencer mine karriereønsker? Redskaber og værktøjer til dette refleksionsarbejde kan findes på AU Career PhD & JR – her kan du også få adgang til ressourcer som Vitaes 'Researcher Development Framework' – og på EURAXESS.

Health har også sit eget skema til en personlig **udviklings- og karriereplan**, som kan bruges til selvstændig refleksion og som afsæt for din forventningsafstemningssamtale og karrieresamtale. Skemaet er frivilligt at bruge, og du finder det på Healths hjemmeside (ligger som eksempel bagerst her).

Hvad står der i stillingsstrukturen?

"Ansættelse som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau. Postdoc-stillingen er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Stillingen kan besættes for en periode på op til 4 år ved samme universitet. Stillingen som postdoc er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men der kan også ske ansættelse på deltid. Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Hertil kommer undervisning i et vist omfang. Desuden kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver. Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid."

Kilder

- Stillingsstruktur for videnskabeligt personale (BEK nr. 1443 af 11/12/2019)
- Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale (BEK nr. 242 af 13/03/2012)
- Ansættelseskriterier på Health

- Dansk ramme for universitetspædagogiske undervisningskompetencer
- Lov om tidsbegrænset ansættelse (LBK nr. 907 af 11/09/2008)
- AU's Politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis

Karriereambassadører på Health **UDKAST**

I henhold til beslutning i universitetsledelsen, skal karrierevejledning varetages af fagmiljøerne og primært finde sted i relationen mellem medarbejderen og dennes nærmeste leder. Den generelle og udadrettede karrierevejledning fås ved AU Career PhD & JR, der bl.a. tilbyder karrieresamtaler, workshops og kurser.

Der er to udfordringer i dette setup:

- 1) Nærmeste leder har ikke nødvendigvis så stort kendskab til kravene til andre karriereveje end sin egen, og vedkommende har desuden en egeninteresse at varetage.
- 2) AU Career PhD & JR har ikke kendskab til de fagnære udfordringer og muligheder, og kendskabet til enhedens tilbud og services er ikke så udbredt, som man kunne ønske.

Der er derfor brug for at bygge bro mellem de to tilbud mellem den fagnære forskerkarriererettede vejledning og tilbuddene ved AU Career PhD & JR. Med en karriereambassadør på hvert institut etableres en karrierevejleder-instans, der med afsæt i kendskab til fagmiljøet arrangerer relevante institutaktiviteter, står til rådighed for uvildig vejledning og henviser unge forskere til tilbuddene i AU Career PhD & JR.

Karriereambassadørens profil:

- Lektor, professor eller professor emeritus
- Erfaring fra ansættelses- og bedømmelsesudvalg
- Indsigt i institutpolitik, økonomi og rekrutteringsstrategi
- Adgang til institutledelsen
- Interesse i karrierevejledning
- Indsigt i ligestillings- og diversitetsspørgsmål

Opgaver ved karriere-ambassadøren:

- Vejledningssamtaler efter aftale
- Formidling af karriereudviklingsplan, kompetenceprofil mv.
- **Kontaktperson vedr. karriereudviklingsområdet til dekanat og fakultetssekretariatet**
- Holde sig opdateret på tilbud og services på AU
- Formidling af AU Careers karriere-workshop
- Opfølgning på forventningsafstemnings- og karrieresamtaler
- Arrangere karriererettede aktiviteter på instituttet, fx temamøder
- Dialog med Junior Researcher Association
- Oplæg og vidensformidling generelt
- Diverse efter aftale med instituttet

Målgruppen for karriereambassadørens virke er postdocer og adjunkter samt AC-TAP'er fra de videnskabelige miljøer (lab managers etc.), men det er op til aftale mellem karriereambassadøren og instituttet, hvorvidt målgruppen skal inkludere andre stillingstyper. Evt. kan målgruppen udvides med henblik på at inkludere erfaringer fra pilotprojektet på IKM om karriere-interviews med kvindelige lektorer.

Udpegning

Instituttet står selv for udpegningsprocessen, kan vælge at udpege flere karriereambassadører, og institutterne kan også indgå samarbejde om at dele en karriereambassadør. Institutterne koordinerer selv, hvorvidt funktionen skal tilknyttes et tillæg (kan fx aftales på sekretariatsledernes koordineringsmøder).

Fakultetssekretariatet orienteres om, hvem der til enhver tid er karriereambassadør på instituttet. Dette med henblik på opdateret kommunikation, fx via websites, inddragelse, formidling og dialog.

SYSTEMATISKE KARRIERESAMTALER

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 bl.a., 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 videnskabelige medarbejdere 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 at opnå tydelig forventningsafstemning mellem medarbejderens karriereønsker og instituttets strategiske målsætninger og 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 videnskabelige medarbejdere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karrieresamtaler med nærmeste leder.

LANG SIGT

At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter lige muligheder for karriereudvikling for alle medarbejdere uanset køn, nationalitet og alder.

AKTIVITET

Der afholdes karrieresamtale 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 løben de 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 midlertidigt ansatte videnskabelige 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, herunder afklaring af hvem der er nærmeste relevante leder samt sammenhæng med MUS. Desuden drøftes forudsætningerne for størst muligt udbytte af samtalerne, samt opmærksomhedspunkter i forhold til ligestilling og diversitet. Relevant data inddrages.

ANSVAR

ANSVARLIG

Institutleder har ansvar for 1) at der igangsættes en lokal kick-off, og 2) at samtalerne afholdes med alle medarbejdere i midlertidige stillinger.

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

TIDSLINJE

F 2023

Opstart og herefter implementering på fakulteterne.

Medarbejdersammensætning

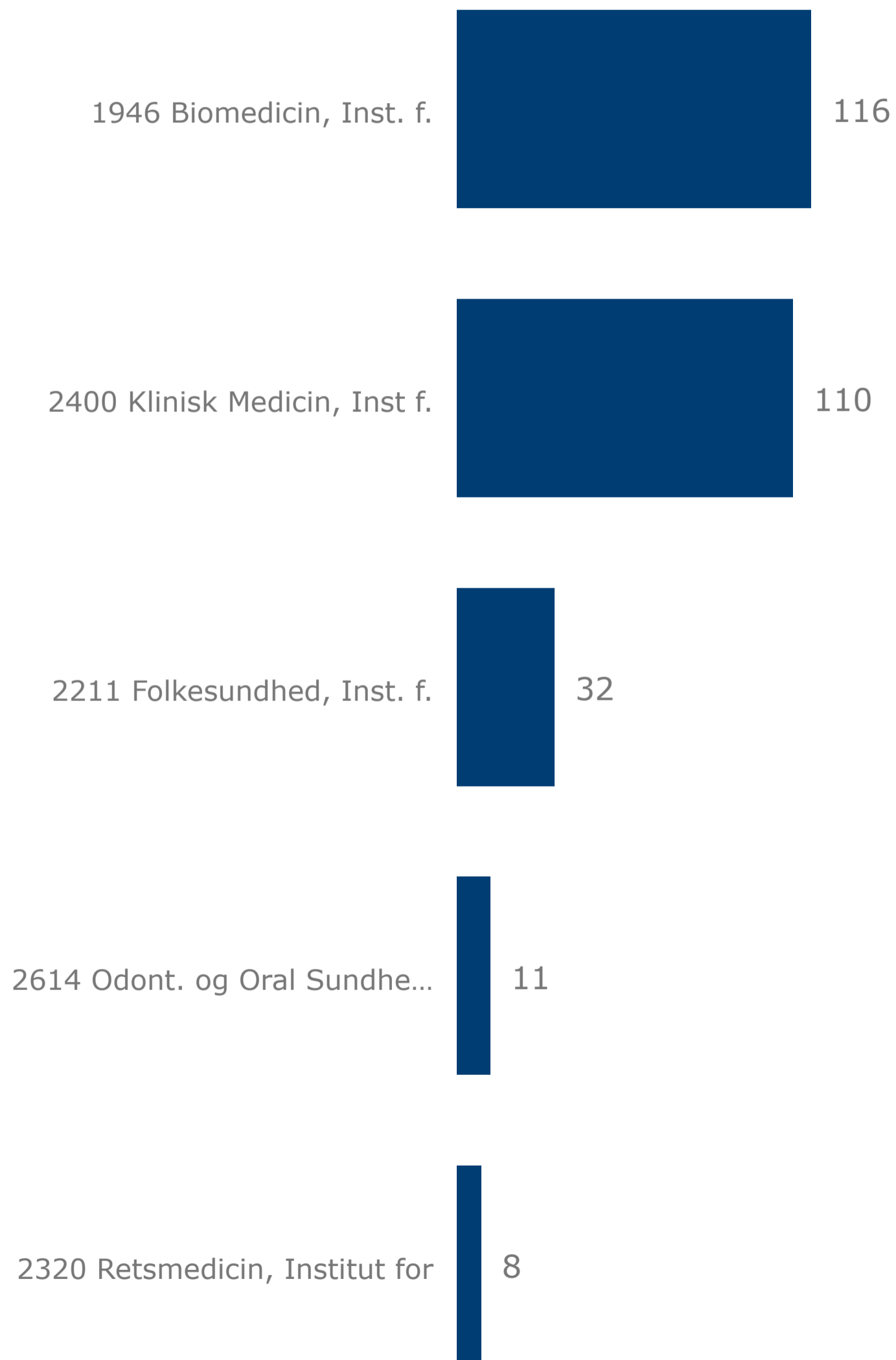
Februar 2023

Måned/år (kortformat)

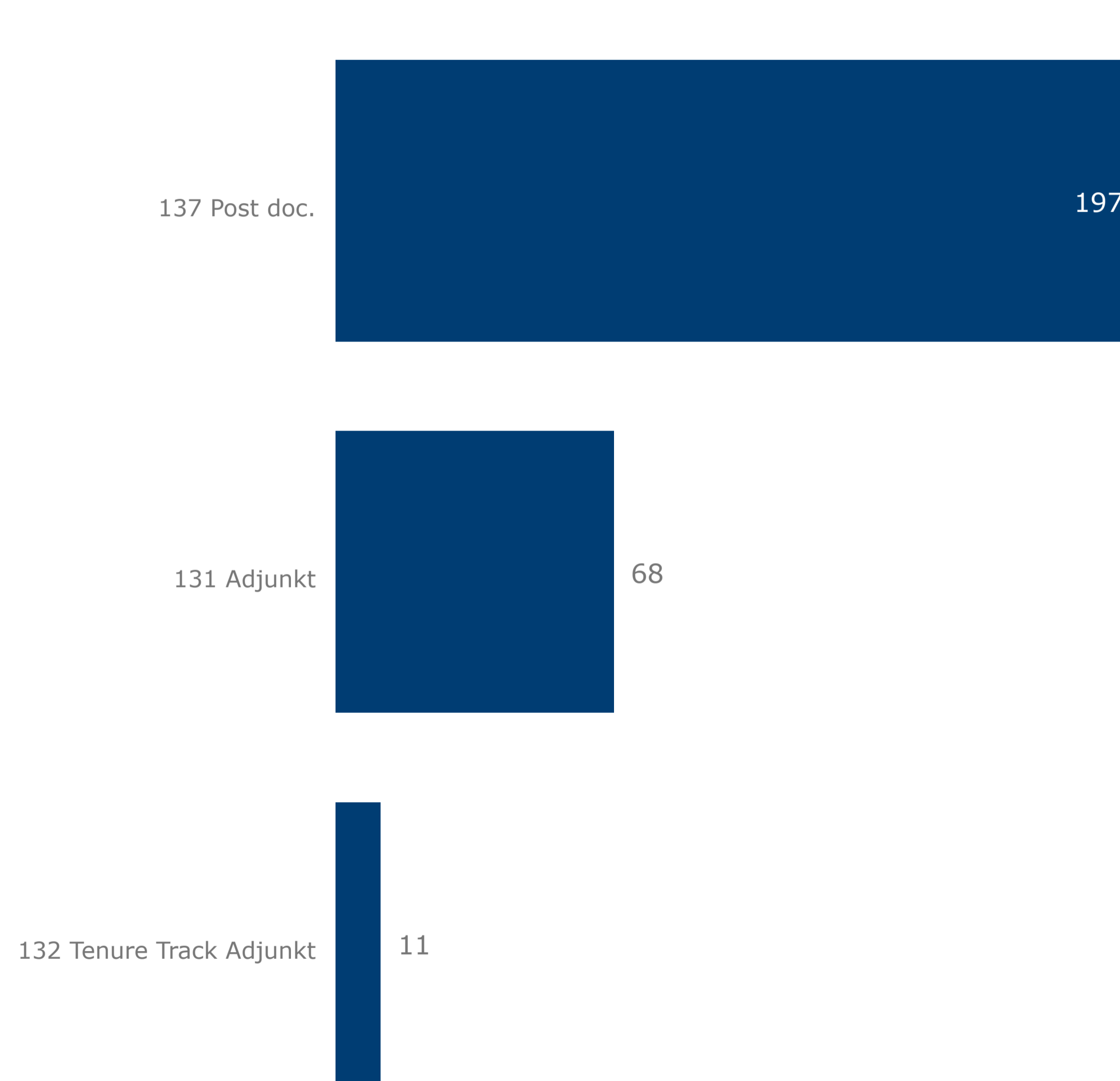
Feb 23



Medarb. efter niv. 3+4

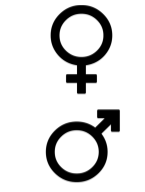


Medarb. efter stillingstype



Medarbejdere (HR-6)

276



58,6%

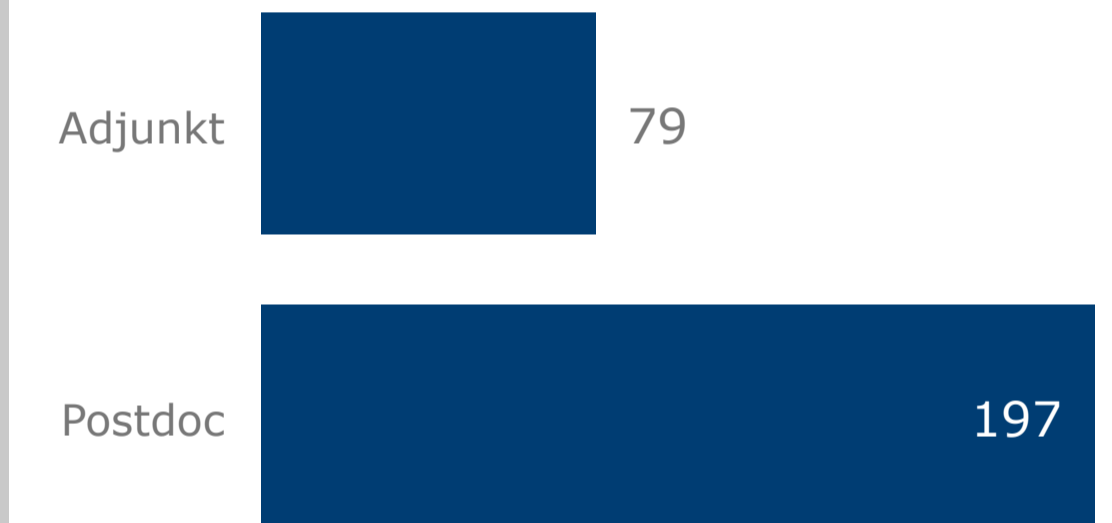
Ændring ift. sidste år



41,4%

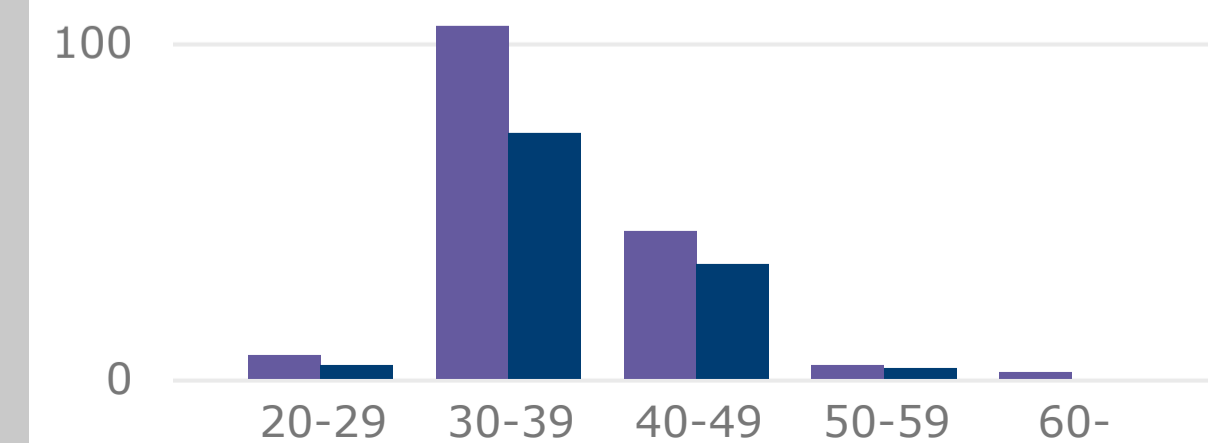
14

VIP niv. Stillingsgruppe



Alder og køn

● Kvinder ● Mænd



Punkt 6: Pause (13.10-13.25)

Pause

Punkt 7: Til orientering: Forskningsevaluering på Health 2023-2025 v. dekan Anne-Mette Hvas (13:25-13:45)

Det indstilles

- At akademisk råd tager den mundtlige orientering om evaluering af forskningskvalitet på Health i perioden 2023-2025 til efterretning

Baggrund

Universitetsledelsen bestemte tidligere i år, at der skal gennemføres en evaluering af forskningen på institutterne i perioden 2023-2025, og at det er dekanerne, der er ansvarlige for at gennemføre evalueringerne.

I forlængelse af universitetsledelsens beslutning besluttede fakultetsledelsen på Health:

- At evalueringen af forskningskvalitet følger en faseopdelt plan for forberedelse, selvevaluering, ekstern evaluering og opfølgning.
- At en fakultetsstyregruppe, deltagelse af blandt andet en forskerrepræsentant fra akademisk råd, skal rammesætte de overordnede rammer for forskningsdevalueringen. Styregruppen mødes første gang den 13. juni 2023.

Dekan Anne-Mette Hvas vil med udgangspunkt i vedlagte notat og mødet i det første fakultetsstyregruppemøde den 13. juni 2023 orientere om formålet og den kommende proces for forskningsevaluering på Health.

Ansvarlig / Sagsbehandler

Hans Erik Bøtker / Henry Andreasen

Fakultetsledelsen

Projektbeskrivelse: Evaluering af forskningskvaliteten på Health 2023-2025

Baggrund

Universitetsledelsen besluttede den 15. marts 2023, at alle institutter på AU skal evaluere kvaliteten af instituttets forskning. Evalueringen skal indeholde en selv-evaluering og efterfulgt af en bedømmelse ved et eksternt peer review-panel, og at processen skal være gennemført i løbet af 2025. Det blev også besluttet, at det enkelte fakultet udarbejder en proces for planlægningen og gennemførelsen af evalueringerne med inddragelse af relevante parter.

Denne projektbeskrivelse for evaluering af forskningskvalitet er udarbejdet med henblik på rammesætning og igangsættelse af opgaven på Health. Tidligere versioner blev drøftet på dekanatsmødet den 17. april 2023 og fakultetsledelsesmødet den 2. maj 2023.

Formål

Evaluering af forskningen vil fokusere på det enkelte instituts impact og potentiale, herunder den strategi og de initiativer, som instituttet har iværksat for at fremme fremragende forskning. Det er således ikke opgaven at evaluere individuelle forskeres præstationer.

Evaluering af forskningen på Healths fem institutter har fokus på institutter og miljøer med følgende formål:

1. Dokumentation af tidligere resultater: At vidne om kvaliteten af den forskning, der produceres i de enkelte institutter gennem vurderinger baseret på internationalt anerkendte akademiske standarder.
2. Udvikling af den nuværende state-of-the-art: At reflektere over styrker og svagheder for at fremme ekspertise i de enkelte forskningsområder.
3. Strategi og institutmål: At etablere forskningsevalueringen som et redskab, der kan bidrage til at kortlægge potentialet for nuværende og nye forskningsområder, der understøtter det enkelte instituts strategier.



Succeskriterier

Der er to succeskriterier:

1. At der gennemføres evalueringer på alle fem institutter indenfor den fastsatte tidsplan.
2. At evalueringerne bruges til drøftelser og dialog med henblik på udvikling af forskningskvaliteten og af organisationen. Der skal efterfølgende arbejdes systematisk på at fremme kvalitetsløft og læring på hele fakultetet og ikke at pålægge unødigt bureaukrati.

Perspektiver

Perspektivet for forskningsevalueringen er at styrke den samlede forskningsimpact på Health og udvikle organisationen omkring dette. De indhøstede erfaringer skal desuden anvendes som bidrag til fastlæggelse af AU's 2025-2030-strategi.

Universitetsledelsen har tidligere besluttet, at udvikling af forskningskvalitet systematisk skal evalueres fremadrettet med 4-5-årigt interval.

Proces

Dekanatet har som led i harmonisering af processen på Health udarbejdet en overordnet tids- og procesplan, jf. figur og skema i næste afsnit.

Tids- og procesplanen indebærer, at:

- Først oprettes en fakultetsstyregruppe på fakultetsledelsesmødet den 2. maj 2023. Fakultetsstyregruppen udarbejder et udkast til de overordnede rammer, inkl. en overordnet tidsplan og en standardskabelon for afrapporteringer, der præsenteres på et fakultetsledelsesmøde før sommerferien.
- Dernæst oprettes styregrupper på institutterne. Der udarbejdes en tids- og procesplan for hvert institut, som fremlægges på et fakultetsledelsesmøde med henblik på at sikre gensidig inspiration og alignment. Processen skal fokusere på forskningsområdernes styrker og svagheder og på, hvordan stærke og succesfulde grupper kan inspirere andre grupper til at forbedre sig. Når tids- og procesplanen har været i fakultetsledelsen, skal hvert institut gennemføre en selvevaluering. Selvevalueringen vil blive baseret på en standardskabelon og vil blive præsenteret for fakultetsledelsen eller for den udvidede lederkreds på et strategiseminar.
- Institutterne organiserer besøg for eksterne paneler. Hvert forskningsområde vil blive vurderet af et eksternt peer review-panel og resultere i en rapport baseret på en standardskabelon. Rapporten vil indeholde panelets vurdering af den aktuelle forskningskvalitet og anbefalinger til forbedring af forskningen i instituttet inden for den eksisterende budgetramme. Institutlederen modtager et udkast af rapporten til gennemsyn og kommenterer mulige fejl og misforståelser.

- Afslutningsvis vil fakultetsledelsen drøfte de enkelte rapporter med institutlederne, herunder om opfølgning på anbefalinger.
- På AU-niveau skal prodekanerne for forskning give en status på arbejdet på eget fakultet på forskningsudvalgsmøder i august og december 2023. På mødet i august vil AU Forskningsudvalg drøfte formatet for en endelig afrapportering til universitetsledelsen.

Tids- og procesplan

Tids- og procesplanen for perioden 2023-2025 inddeles i fire faser:



Hovedlinjerne i tids- og procesplanen fremgår herunder:

Fase	Periode	Aktiviteter	Ansvarlig
1	Apr.-okt. 2023	<p>Etablering af en fakultetsstyregruppe. Der udarbejdes et kommissorium for styregruppens arbejde.</p> <p>Fakultetsstyregruppen rammer sætter projektet, herunder en tidsplan, vurderingskriterier, datapakker og deres indhold, skabelon /layout for selvevaluering, kriterier/overvejelser om evalueringspaneler. Fakultetsstyregruppens forslag præsenteres i fakultetsledelsen.</p> <p>Der etableres institutstyregrupper. De vil være sparring hos fakultetsstyregruppen. Institutstyregruppen skal fastlægge den interne organisering og gøre instituttet klar til opgaven. Herudover påbegynder institutterne overvejelser om potentielle medlemmer af evalueringspaneler, så de første invitationer kan udsendes før sommerferien.</p>	<p>Dekanatet</p> <p>Fakultetsstyregruppen</p> <p>Institutterne</p>

		Relevante fora, udvalg og faglige miljøer på fakultetsniveau inddrages løbende.	Institutterne
2	Okt. 2023-feb. 2024	<p>Institutterne organiserer selvevalueringerne. Selvevalueringerne gennemføres med udgangspunkt i skabeloner m.m., som fakultetsstyregruppen besluttede i fase 1. Det antages, at arbejdet tager ca. 3 måneder.</p> <p>Der udarbejdes datapakker til institutterne.</p> <p>Selvevalueringerne udarbejdes med afsæt i egne strategier og mål. Omfanget er maks. 20 sider + bilag. Forskningsmiljøerne skal ligeledes reflektere over fremtiden med afsæt i en SWOT-analyse.</p> <p>Institutterne fortsætter arbejdet med at sammensætte evalueringspanellerne og planlægningen af besøg. Institutterne udarbejder program for panelbesøg, ligesom institutterne sørger for praktikaliteterne før, under og efter besøgene.</p> <p>Institutstyregrupperne orienterer løbende fakultetsstyregruppen om fremdriften. Selvevalueringerne udarbejdes og fremlægges for fakultetsledelsen eller for den udvidede lederkreds på et strategiseminar.</p>	<p>Institutterne</p> <p>Administrationschefen</p> <p>Institutterne</p> <p>Institutterne</p>
3	Feb.-nov. 2024	<p>Tidsrum for besøg af eksterne reviewpaneler på institutterne. Institutterne varetager besøgene. Et besøg forventes at vare over to dage.</p> <p>Panelerne får tilsendt materiale før besøget (selvevalueringer og</p>	Institutterne

datapakker). Under mødet udarbejder panelerne korte rapporter i en standardskabelon, som fakultetsledelsen besluttede i fase 1.

Panelerne skal på baggrund af selvevalueringerne, data og besøgene vurdere forskningskvaliteten samt svare på spørgsmål, som fakultetsstyregruppen har stillet.

Institutterne står for at kommunikere nyheder til relevante fora.

4	Nov. 2024- apr. 2025	<p>Institutterne kommenterer rapporterne. Institutledelserne præsenterer mundtligt materialet for dekanatet, fakultetsledelsen samt andre relevante råd og udvalg på Health med henblik på at drøfte en plan og eventuelle tiltag nu og i fremtiden.</p>	Fakultetsstyregruppen og institutterne
		<p>Dokumenter og beslutninger lægges ud på hjemmesiden. Der sker en tilbagemelding på institutterne og i forskningsmiljøerne.</p>	

Organisering

Fakultetsstyregruppen rammesætter opgaven, jf. fase 1 ovenfor. Den uddelegerer opgaver til institutstyregrupeerne. Det forventes, at fakultetsstyregruppen mødes hyppigt i faserne 1 og 4, mens den hovedsageligt har en opfølgende rolle i faserne 2 og 3.

Fakultetsstyregruppen har følgende medlemmer:

- 1 dekan, styregruppeforperson og projektejer
- 1 prodekan for forskning
- 5 x institutleder
- 1 administrationschef
- 1 forskerrepræsentant for akademisk råd
- 1 repræsentant for HE KOM
- 1 medarbejder fra fakultetssekretariatet (sekr.)

Der oprettes en institutstyregruppe på hvert institut. Den har til opgave at lede og planlægge processen på instituttet. En institutstyregruppe har følgende medlemmer:

- 1 institutleder
- 1 viceinstitutleder for forskning
- 1 sekretariatsleder
- Derudover et antal forskningsledere og andre personer, der afspejler det enkelte instituts forskningsområder

Punkt 8: Studenterrepræsentanternes punkt: Mundtlige eksamener (13:45-14:05)

Det indstilles

- At Akademisk Råd drøfter og kommer med inputs til nedenstående problemstilling vedr. mundtlige eksamener på medicinstudiet:

- *Hvordan kan vi sikre, at der er en god tone i alle eksamenslokaler?*

- *Hvordan kan vi sikre, at studerende har mulighed for at viderebringe deres oplevelser til et relevant organ?*

Baggrund

Medicinerrådet har i noget tid været klar over problemer med tonen til mundtlige eksamener på medicinuuddannelsen. Der har været mange rygter og historier om medstuderende, som har haft uacceptable oplevelser, men vi har ikke haft noget konkret at tage udgangspunkt i, da eksamener ikke evalueres på AU. Derfor besluttede vi at lave et opslag i diverse Facebook-grupper for medicinstuderende på AU, hvor vi opfordrede til at skrive til Medicinerrådet, hvis man havde haft en dårlig oplevelse til en mundtlig eksamen. Vi har modtaget otte beskeder, hvoraf nogle omhandlede flere studerendes oplevelser. Denne sagsfremstilling er en opsummering af disse oplevelser.

Studerende beskriver følgende:

- Eksaminatorer bliver ved med at bore i de samme spørgsmål, selvom den studerende gentagne gange har givet udtryk for, at de ikke kender svaret. For nogle har det betydet, at de aldrig får lov til at snakke om den del af spørgsmålet, de godt kan svare på.
- Eksaminatorer og censor himler med øjnene, griner eller kommer med 'hånlige' kommentarer, hvis den studerende svarer forkert eller giver udtryk for tvivl.
- Den studerende får 'skæld ud' af eksaminator over deres præstation i forbindelse med bedømmelsen. Nogle har fået at vide, at de ikke egner sig til at læse medicin/blive læge.
- Nogle kvindelige studerende har fået at vide, at de burde læse til sygeplejerske i stedet for.

Sådan som vi ser det, er der to overordnede problemstillinger at tage fat på, som vi meget gerne vil have inputs til fra Akademisk Råd:

1. Studerende er sårbare i en eksamenssituation, hvilket stiller ekstra høje krav til kommunikationen fra eksaminator og censor. *Hvordan kan vi sikre, at der er en god tone i alle eksamenslokaler?*
2. Studerende oplever, at de ingen steder har at henvende sig med oplevelser fra en mundtlig eksamen, medmindre de ønsker at indgive en formel klage over selve eksamensresultatet. *Hvordan kan vi sikre, at studerende har mulighed for at viderebringe deres oplevelser til et relevant organ?*

Punkt 9: Nyt fra Akademisk Råds forperson (14.05-14:15)

Det indstilles at

- at rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Tine Brink Henriksen orienterer om aktuelle forhold

Ansvarlig/sagsbehandler

Tine Brink Henriksen/Sara Eaton

Punkt 10: Nyt fra næstformanden for Akademisk Råd, herunder orientering om tildeling af ETCS på Ph.d-uddannelsen (14.15-14:30)**Det indstilles**

- At rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Orienterer om aktuelle emner, herunder om tildeling af ECTS på Ph.d.-uddannelsen

Ansvarlig/sagsbehandler

Anne-Mette Hvas/Sara Eaton

Punkt 11: Eventuelt (14.30-14.45)

Eventuelt

- Input til emner til næste møde i Akademisk Råd, der bliver afholdt i forbindelse med Sandbjerg seminaret for de akademiske råd på AU d. 24.-25. august.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer