

AU Health

Akademisk Råd (Akademisk råd)

31-08-2017 14:00

Ndr. Ringgade 1. Bygning 1431.021 parterre

Health. Akademisk Råds møde den 31 august 2017 kl. 14:00 Ndr. Ringgade

1. Bygning 1431. Lokale 0.21/0.23

Dagsorden

- 1** Mødeinformation.
- 2** Opfølgning på Fakultetets og institutternes handleplan for flere kvinder i forskning.
- 3** Høring: Universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af videnskabelig personale.
- 4** Høring: Revideret model for tildeling af fulde stipendier.
- 5** Til orientering og drøftelse: Uddannelsesrapporten.
- 6** Til beslutning: udpegning af æresdoktor. Lukket punkt.
- 7** Mundtlig orientering ved formanden.
- 8** Mundtlig orientering ved dekanen.
- 9** Evt.

Punkt 1: Mødeinformation

Mødeinformation

Deltagere

Helle Prætorius (formand), Lars Bo Nielsen (dekan) Jens Peter Andersen, Christian Brix Folsted Andersen, Inger Merete S. Paulsen, Tina Marie Bach Aaen, Julius Edward Miller Hvidt , Kasper Glerup Lauridsen, Mette B. Iversen, Kristina Bjerg Pedersen, Lene Warner Thorup Boel, Vibeke Elisabeth Hjortdal, Bo Langhoff Hønge, Janni Mosgaard Jensen, Mai-Britt Vestergaard, Line Würtz, Jørgen Frøkiær, Monica Maagard Krogh, Lene Baad Hansen, Lene Bøgh Sørensen (referent).

Afbud

Peter Hokland

Gæster

Prodekan Lise Wogensen Bach og professor Pat O'Connor under punkt 1.

HR chef Birgit Honoré under punkt 2.

Uddannelseschef Anna Bak Maigaard under punkt 5.

Punkt 2: Opfølgning på fakultetets og institutternes handleplan for flere kvinder i forskning

Opfølgning på fakultetets og institutternes handleplan for flere kvinder i forskning

Det indstilles

- At akademisk råd diskuterer handleplanen og status.

Sagsfremstilling

Akademisk råd orienteres hvert år om status på fakultetets og institutternes handleplan for flere kvinder i forskning, Det sker efter opfølgningen i fakultetsledelsen og universitetsledelsen. På mødet vil prodekan Lise Wogensen kort orientere om status. Vi har inviteret professor Pat O'Connor fra universitetet i Limerick, Irland til at kommentere vores handleplan og som oplæg til diskussion fortælle om forskellige initiativer på universiteterne i Irland. Nøgletal i forbindelse med opfølgningen og institutternes statuspapir er vedhæftet som bilag.

Til orientering holder Pat O'Connor et oplæg d. 31 august 12-13 i Mogens Zielerstuen Fredrik Nielsens vej 2-4 med titlen "Gender Inequality in Universities. Women is the Problem ? " Arrangementet er åbent for alle. Invitation er vedhæftet som bilag.

Ansvarlig/sagsbehandling

Lise Wogensen/ Lene Bøgh Sørensen.

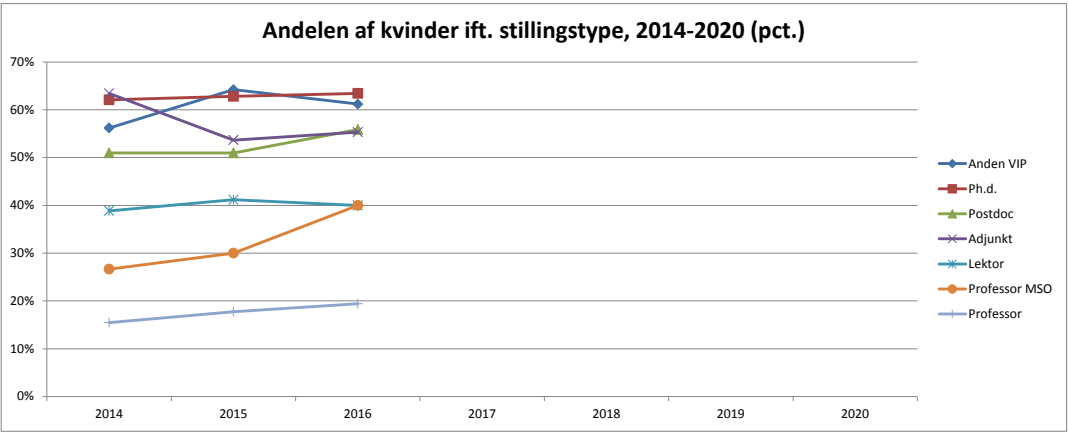
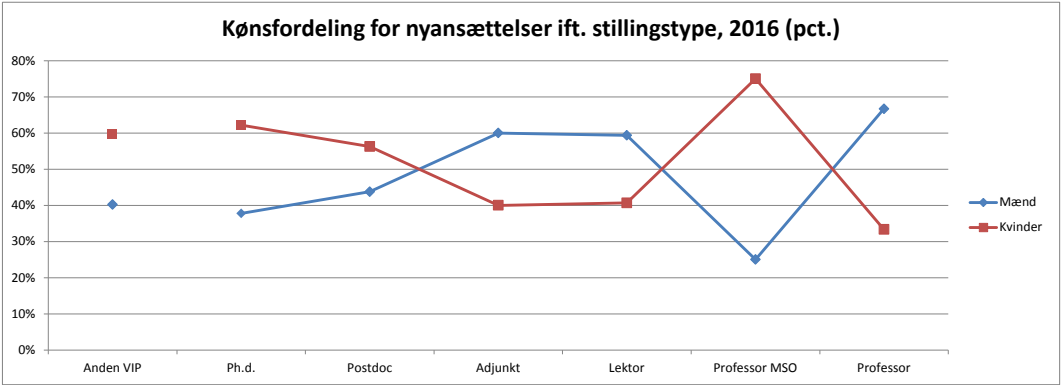
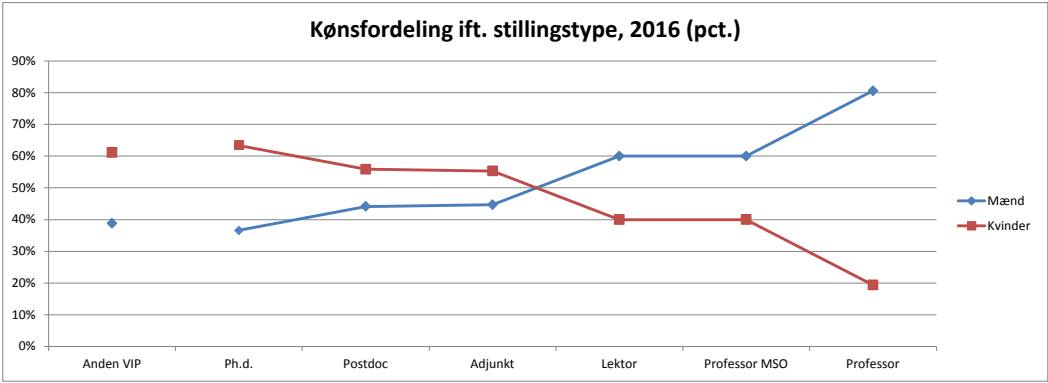
Bilag

- Flere kvinder i forskning Health (Nøgletal).
- Institutternes statuspapir.
- Invitation til arrangement med Pat O'Connor.

Bilag til Punkt 2: Opfølgning på fakultetets og institutternes handleplan for flere kvinder i forskning

- Flere kvinder i forskning Health- nøgletal.pdf
- Flere kvinder i forskning - institutternes statuspapir.pdf
- Gender inequality in universities - Pat O'Connor.pdf

[illegible]



Note: Stiplet linje angiver mål

Punkt 2, Bilag 0: Flere kvinder i forskning Health- nøgletal.pdf

Institut for Biomedicin

Kønsfordeling (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	13	7	10	3	10	8								
	Procent	65%	35%	77%	23%	56%	44%								
Ph.d.	Antal	49	34	48	35	40	32								
	Procent	59%	41%	58%	42%	56%	44%								
Postdoc	Antal	23	24	27	22	20	16								
	Procent	49%	51%	55%	45%	56%	44%								
Adjunkt	Antal	6	4	5	6	8	10								
	Procent	60%	40%	45%	55%	44%	56%								
Lektor	Antal	27	39	28	39	30	39								
	Procent	41%	59%	42%	58%	43%	57%								
Professor MSO	Antal	4	8	3	6	4	6								
	Procent	33%	67%	33%	67%	40%	60%								
Professor	Antal	1	20	2	21	2	23								
	Procent	5%	95%	9%	91%	8%	92%								
I alt	Antal	123	136	123	132	114	134								
	Procent	47%	53%	48%	52%	46%	54%								

Kønsfordeling (M/K): Nyansættelser

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	24	14	17	11	17	8								
	Procent	63%	37%	61%	39%	68%	32%								
Ph.d.	Antal	7	4	11	8	9	10								
	Procent	64%	36%	58%	42%	47%	53%								
Postdoc	Antal	12	13	13	8	11	7								
	Procent	48%	52%	62%	38%	61%	39%								
Adjunkt	Antal	2	2	2	2	4	6								
	Procent	50%	50%	50%	50%	40%	60%								
Lektor	Antal	3	2		2	4	6								
	Procent	60%	40%	0%	100%	40%	60%								
Professor MSO	Antal	1	1		1	1									
	Procent	50%	50%	0%	100%	100%	0%								
Professor	Antal		3	1	3		2								
	Procent	0%	100%	25%	75%	0%	100%								
I alt	Antal	49	39	44	35	46	39								
	Procent	56%	44%	56%	44%	54%	46%								

Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg (M/K)

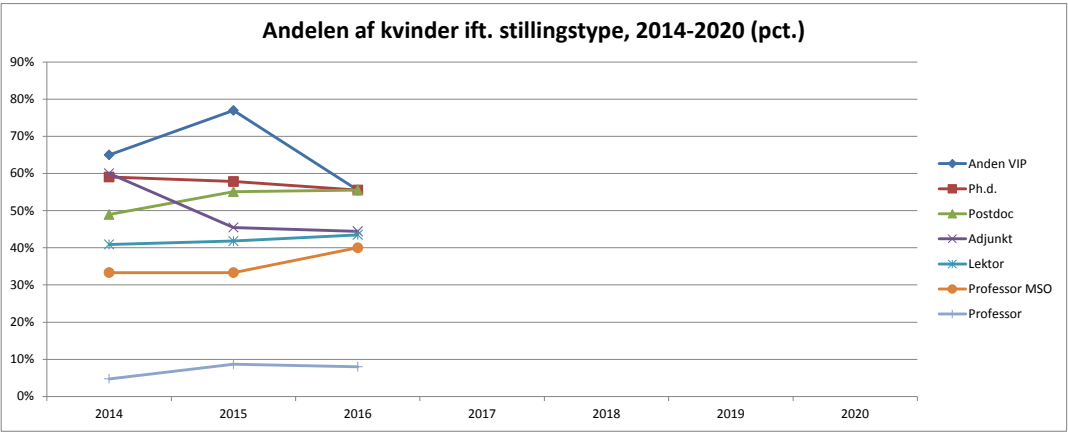
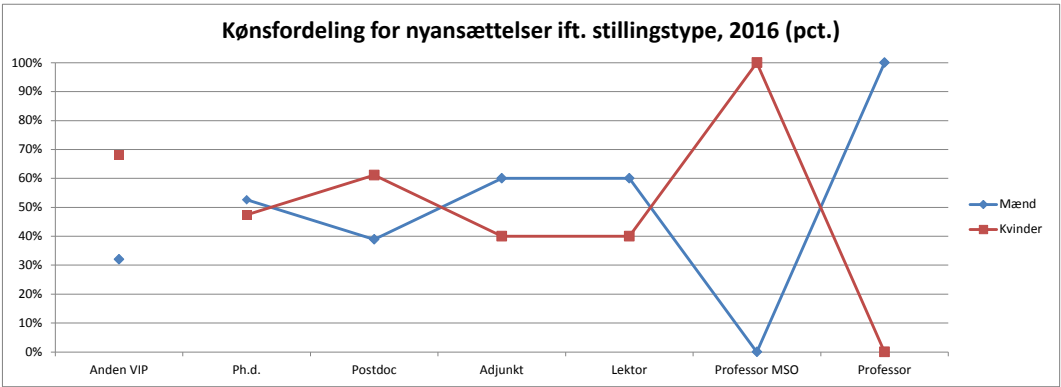
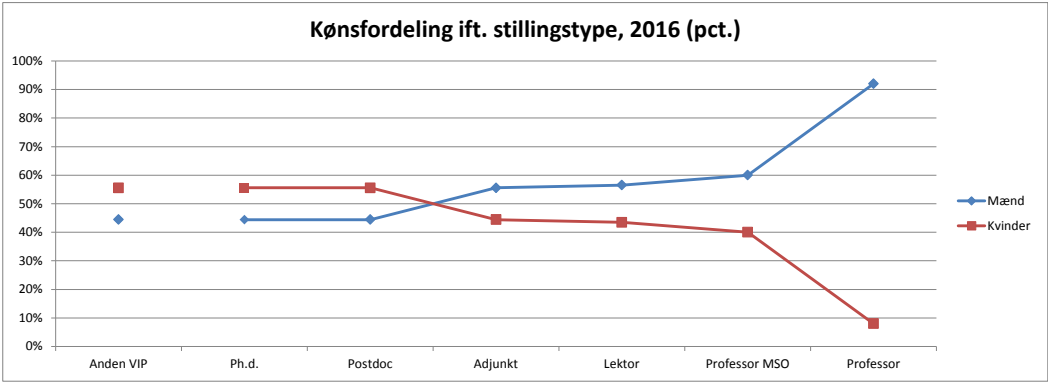
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A			1	4								
	Procent	N/A	N/A			20%	80%								
Ph.d. rekrutteringsudvalg	Antal	N/A	N/A	1	1	1	1								
	Procent	N/A	N/A	50%	50%	50%	50%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	5	23	6	19								
	Procent	N/A	N/A	18%	82%	24%	76%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	3	10	1	7								
	Procent	N/A	N/A	23%	77%	13%	88%								
Lektor	Antal	N/A	N/A	5	13	2	4								
	Procent	N/A	N/A	28%	72%	33%	67%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A		3	1	2								
	Procent	N/A	N/A	0%	100%	33%	67%								
Professor	Antal	N/A	N/A	2	10										
	Procent	N/A	N/A	17%	83%										
I alt	Antal	N/A	N/A	16	60	12	37								
	Procent	N/A	N/A	21%	79%	24%	76%								

Kønsfordeling i fagkyndige udvalg - (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	12	20								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	38%	63%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	11	20								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	35%	65%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	3	15								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	17%	83%								
Lektor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A		8								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	100%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	2	7								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	22%	78%								
Professor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
I alt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	28	70								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	29%	71%								

Kønsfordeling på ph.d.-området (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Udlandsophold	Antal	5	2	3	5	1	8								
	Procent	71%	29%	38%	63%	11%	89%								
Ph.d. bedømmelsesudvalg	Antal	28	97	17	55	29	60								
	Procent	22%	78%	24%	76%	33%	67%								
Antal udvalg		25		16		22									



Note: Stiplet linje angiver mål

Institut for Folkesundhed

Kønsfordeling (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	6	8	4	4	9	9								
	Procent	43%	57%	50%	50%	50%	50%								
Ph.d.	Antal	70	21	71	29	67	29								
	Procent	77%	23%	71%	29%	70%	30%								
Postdoc	Antal	12	6	9	7	10	6								
	Procent	67%	33%	56%	44%	63%	38%								
Adjunkt	Antal	4		3	1	2	1								
	Procent	100%	0%	75%	25%	67%	33%								
Lektor	Antal	26	25	26	24	26	20								
	Procent	51%	49%	52%	48%	57%	43%								
Professor MSO	Antal	2	2	3	2	3	1								
	Procent	50%	50%	60%	40%	75%	25%								
Professor	Antal	4	12	4	10	4	13								
	Procent	25%	75%	29%	71%	24%	76%								
I alt	Antal	124	74	120	77	121	79								
	Procent	63%	37%	61%	39%	61%	40%								

Kønsfordeling (M/K): Nyansættelser

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	13	6	7	2	12	6								
	Procent	68%	32%	78%	22%	67%	33%								
Ph.d.	Antal	20	7	18	12	20	7								
	Procent	74%	26%	60%	40%	74%	26%								
Postdoc	Antal	4	4	5	6	8	3								
	Procent	50%	50%	45%	55%	73%	27%								
Adjunkt	Antal			2	1										
	Procent			67%	33%										
Lektor	Antal	5		5		4	1								
	Procent	100%	0%	100%	0%	80%	20%								
Professor MSO	Antal			1											
	Procent			100%	0%										
Professor	Antal	2	1	1	1	1	3								
	Procent	67%	33%	50%	50%	25%	75%								
I alt	Antal	44	18	39	22	45	20								
	Procent	71%	29%	64%	36%	69%	31%								

Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg (M/K)

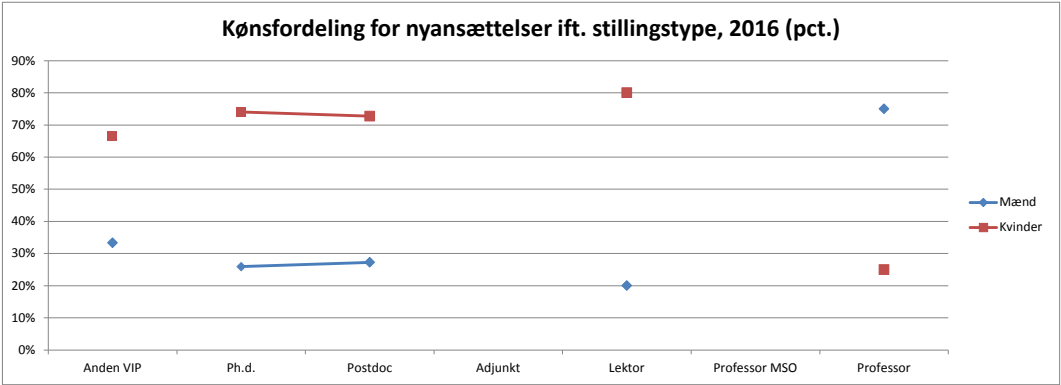
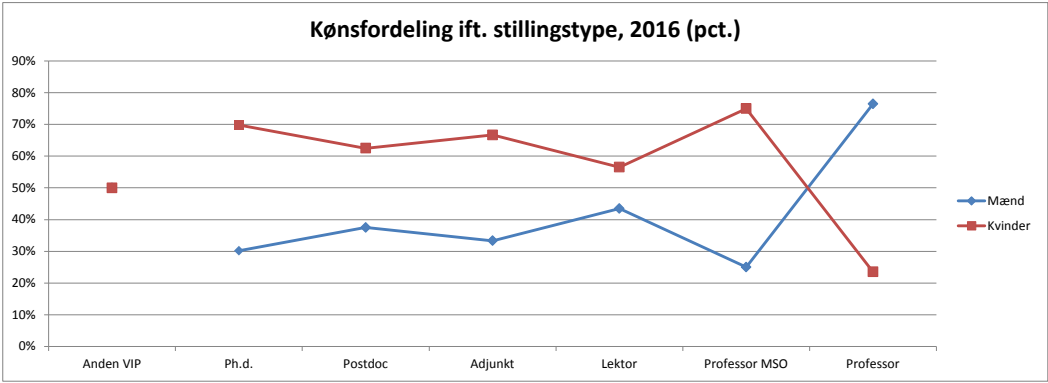
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	0	2	3	6								
	Procent	N/A	N/A	0%	100%	33%	67%								
Ph.d. rekrutteringsudvalg	Antal	N/A	N/A	1	1	1	1								
	Procent	N/A	N/A	50%	50%	50%	50%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	2	6	2	4								
	Procent	N/A	N/A	25%	75%	33%	67%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	4	5										
	Procent	N/A	N/A	44%	56%										
Lektor	Antal	N/A	N/A	3	3	4	2								
	Procent	N/A	N/A	50%	50%	67%	33%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Professor	Antal	N/A	N/A	3	3	0	3								
	Procent	N/A	N/A	50%	50%	0%	100%								
I alt	Antal	N/A	N/A	13	20	10	16								
	Procent	N/A	N/A	39%	61%	38%	62%								

Kønsfordeling i fagkyndige udvalg - (M/K)

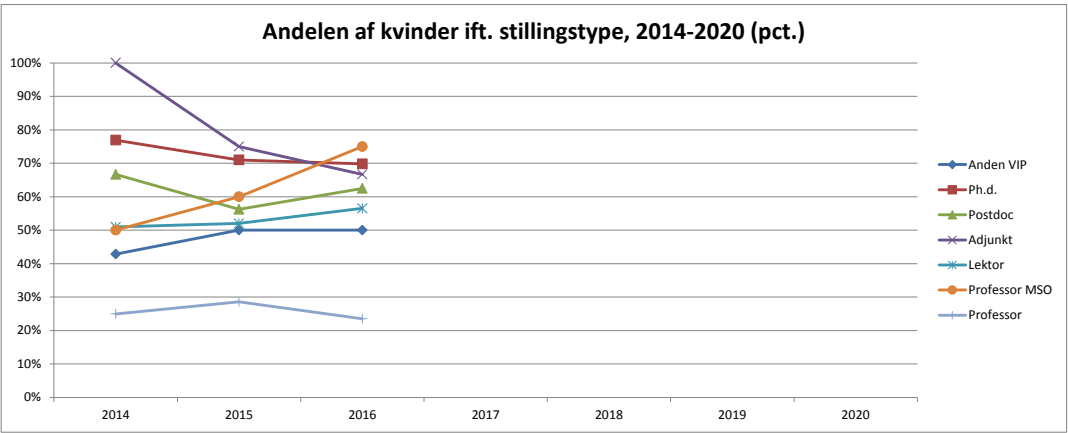
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	16	11								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	59%	41%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	6	6								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	50%	50%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Lektor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	3									
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	0%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	1	2								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	33%	67%								
Professor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A		6								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	100%								
I alt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	26	25								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	51%	49%								

Kønsfordeling på ph.d.-området (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Udlandsophold	Antal	8	3	10	3	4	4								
	Procent	73%	27%	77%	23%	50%	50%								
Ph.d. bedømmelsesudvalg	Antal	39	61	41	58	47	35								
	Procent	39%	61%	41%	59%	57%	43%								
Antal udvalg	Antal	20		21		20									



Note: Ingen nyansættelser af adjunkt eller professor MSO, derfor ingen fordeling



Note: Stiplet linje angiver mål

Punkt 2, Bilag 0: Flere kvinder i forskning Health- nøgletal.pdf

Institut for Klinisk Medicin

Kønsfordeling (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	20	18	13	14	18	11								
	Procent	53%	47%	48%	52%	62%	38%								
Ph.d.	Antal	271	177	260	161	271	154								
	Procent	60%	40%	62%	38%	64%	36%								
Postdoc	Antal	19	20	17	21	31	26								
	Procent	49%	51%	45%	55%	54%	46%								
Adjunkt	Antal	11	10	11	9	14	9								
	Procent	52%	48%	55%	45%	61%	39%								
Lektor	Antal	120	217	131	210	114	209								
	Procent	36%	64%	38%	62%	35%	65%								
Professor MSO	Antal	2	9	3	11	5	9								
	Procent	18%	82%	21%	79%	36%	64%								
Professor	Antal	14	95	19	104	21	97								
	Procent	13%	87%	15%	85%	18%	82%								
I alt	Antal	457	546	454	530	474	515								
	Procent	46%	54%	46%	54%	48%	52%								

Kønsfordeling (M/K): Nyansættelser

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	35	33	32	27	25	22								
	Procent	51%	49%	54%	46%	53%	47%								
Ph.d.	Antal	79	44	72	37	76	44								
	Procent	64%	36%	66%	34%	63%	37%								
Postdoc	Antal	13	8	8	11	26	24								
	Procent	62%	38%	42%	58%	52%	48%								
Adjunkt	Antal	3	5	4	5	4	5								
	Procent	38%	63%	44%	56%	44%	56%								
Lektor	Antal	25	38	24	22	30	61								
	Procent	40%	60%	52%	48%	33%	67%								
Professor MSO	Antal		1	1	2	2	1								
	Procent	0%	100%	33%	67%	67%	33%								
Professor	Antal	3	16	7	22	7	13								
	Procent	16%	84%	24%	76%	35%	65%								
I alt	Antal	158	145	148	126	170	170								
	Procent	52%	48%	54%	46%	50%	50%								

Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg (M/K)

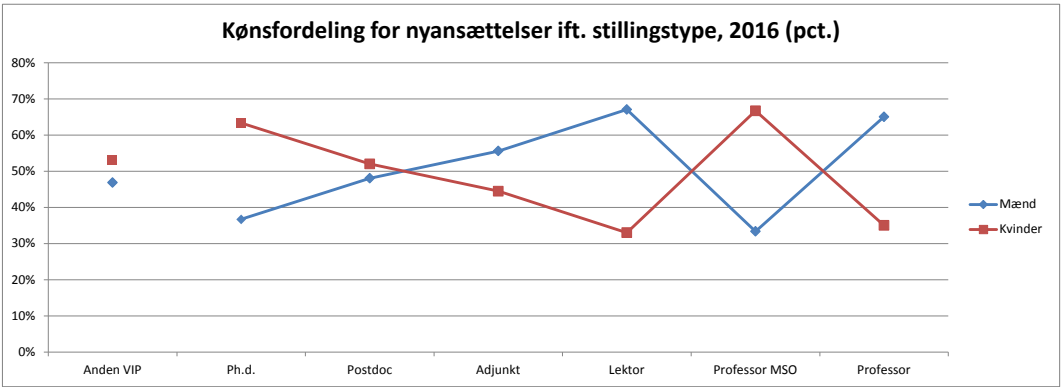
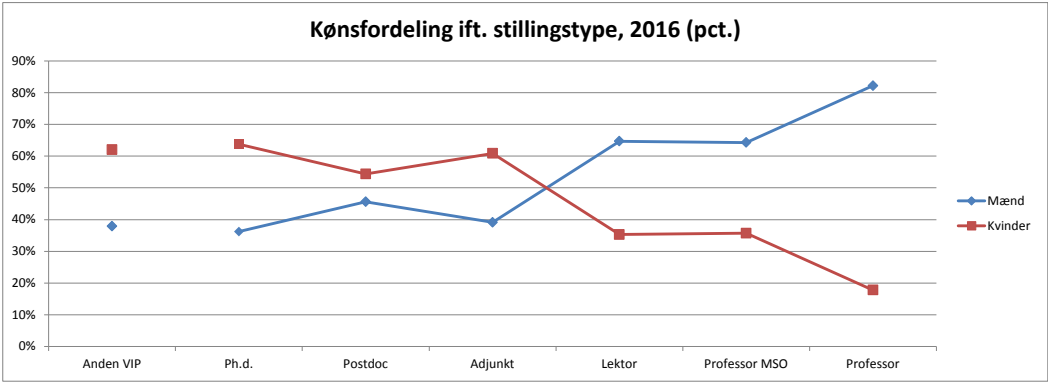
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A		1	3	3								
	Procent	N/A	N/A	0%	100%	50%	50%								
Ph.d. rekrutteringsudvalg	Antal	N/A	N/A	3	1	3	1								
	Procent	N/A	N/A	75%	25%	75%	25%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	7	22	9	17								
	Procent	N/A	N/A	24%	76%	35%	65%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	4	13	3	1								
	Procent	N/A	N/A	24%	76%	75%	25%								
Lektor	Antal	N/A	N/A	8	85	21	50								
	Procent	N/A	N/A	9%	91%	30%	70%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	0	3	1	5								
	Procent	N/A	N/A	0%	100%	17%	83%								
Professor	Antal	N/A	N/A	7	53	4	8								
	Procent	N/A	N/A	12%	88%	33%	67%								
I alt	Antal	N/A	N/A	29	178	44	85								
	Procent	N/A	N/A	14%	86%	34%	66%								

Kønsfordeling i fagkyndige udvalg - (M/K)

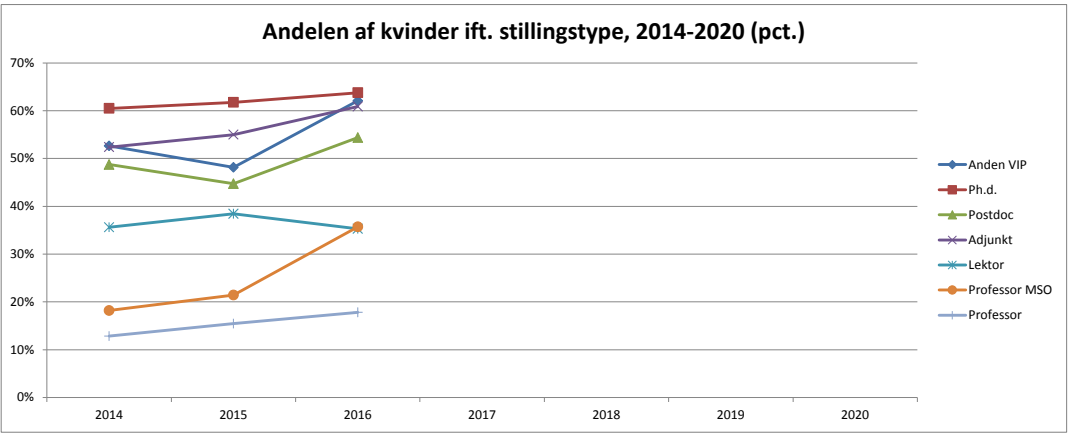
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	15	15								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	50%	50%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	13	23								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	36%	64%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	2	5								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	29%	71%								
Lektor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	15	29								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	34%	66%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	1	2								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	33%	67%								
Professor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	3	15								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	100%								
I alt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	49	89								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	36%	64%								

Kønsfordeling på ph.d.-området (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Udlandsophold	Antal	17	15	20	12	24	8								
	Procent	53%	47%	63%	38%	75%	25%								
Ph.d. bedømmelsesudvalg	Antal	110	280	129	396	130	359								
	Procent	28%	72%	25%	75%	27%	73%								
Antal udvalg		Antal		Antal		Antal		Antal		Antal		Antal		Antal	
		78		110		121									



NB: Ingen nyansættelser af professor MSO, derfor ingen fordeling



Note: Stiplet linje angiver mål

Punkt 2, Bilag 0: Flere kvinder i forskning Health- nøgletal.pdf

Institut für Odontologie

Kønsfordeling (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	8	5	12	3	12	4								
	Procent	62%	38%	80%	20%	75%	25%								
Ph.d.	Antal	5	11	5	4	5	7								
	Procent	31%	69%	56%	44%	42%	58%								
Postdoc	Antal		1		1										
	Procent	0%	100%	0%	100%										
Adjunkt	Antal	3	1	2	3	1	1								
	Procent	75%	25%	40%	60%	50%	50%								
Lektor	Antal	7	9	7	10	9	11								
	Procent	44%	56%	41%	59%	45%	55%								
Professor MSO	Antal		1		1		1								
	Procent	0%	100%	0%	100%	0%	100%								
Professor	Antal	4	4	4	3	4	3								
	Procent	50%	50%	57%	43%	57%	43%								
I alt	Antal	27	32	30	25	31	27								
	Procent	46%	54%	55%	45%	53%	47%								

Kønsfordeling (M/K): Nyansættelser

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	5	5	8	2	5	2								
	Procent	50%	50%	80%	20%	71%	29%								
Ph.d.	Antal	1	3	2	1	1	3								
	Procent	25%	75%	67%	33%	25%	75%								
Postdoc	Antal														
	Procent														
Adjunkt	Antal	1			3		1								
	Procent	100%	0%	0%	100%	0%	100%								
Lektor	Antal	1		1	2	1									
	Procent	100%	0%	50%	50%	67%	33%								
Professor MSO	Antal														
	Procent														
Professor	Antal														
	Procent														
I alt	Antal	8	8	11	7	8	7								
	Procent	50%	50%	61%	39%	53%	47%								

Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg (M/K)

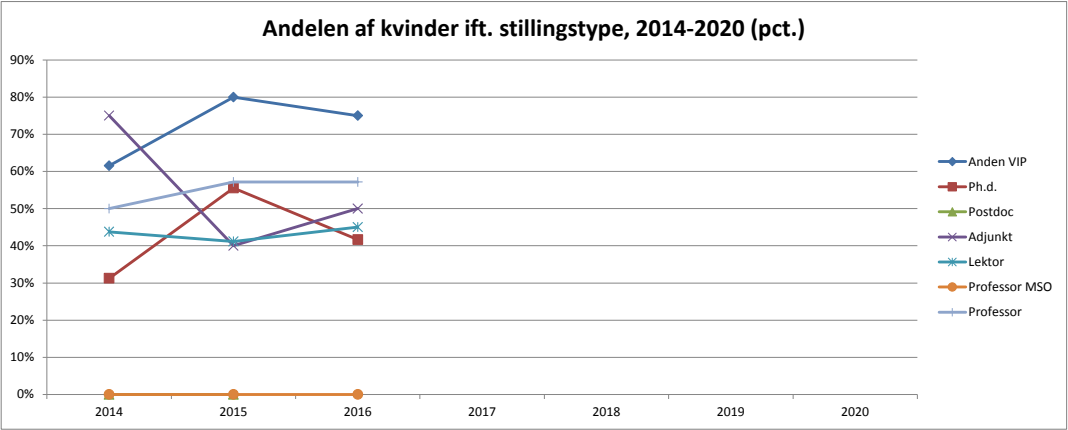
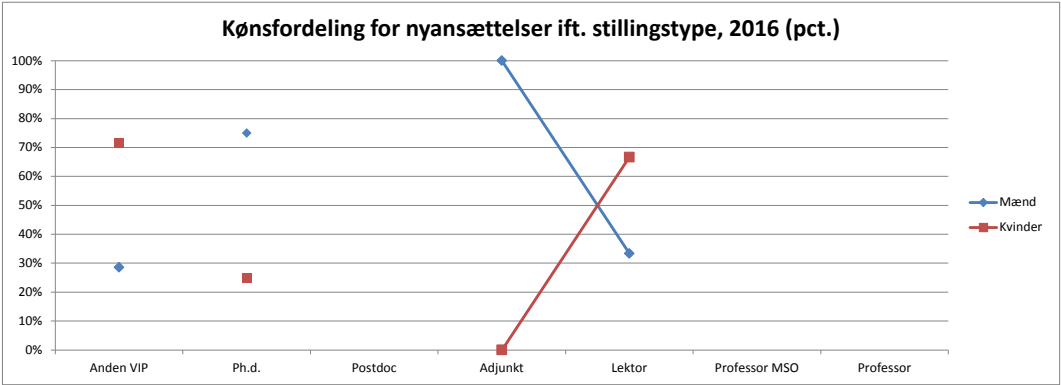
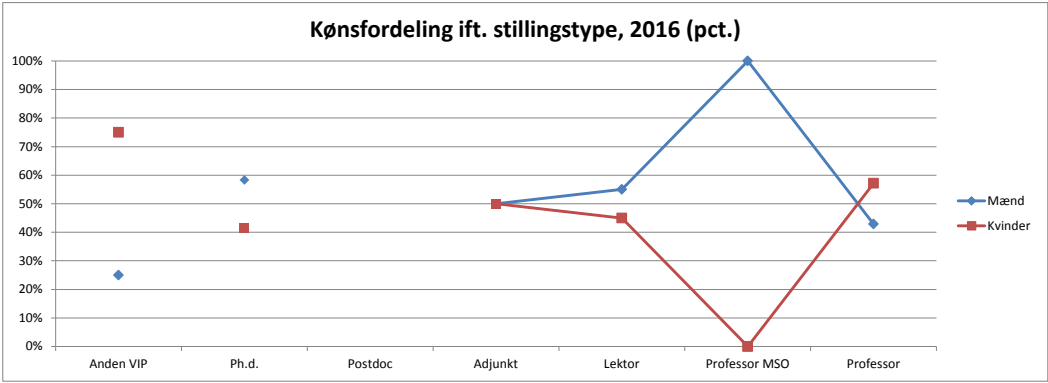
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Ph.d. rekrutteringsudvalg	Antal	N/A	N/A	1		1									
	Procent	N/A	N/A	100%	0%	100%	0%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A			2	2								
	Procent	N/A	N/A			50%	50%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	1	1										
	Procent	N/A	N/A	50%	50%										
Lektor	Antal	N/A	N/A	4	7	5	1								
	Procent	N/A	N/A	36%	64%	83%	17%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Professor	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
I alt	Antal	N/A	N/A	6	8	8	3								
	Procent	N/A	N/A	43%	57%	73%	27%								

Kønsfordeling i fagkyndige udvalg - (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	1	2								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	33%	67%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Lektor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	3									
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	0%								
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Professor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
I alt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	4	2								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	67%	33%								

Kønsfordeling på ph.d.-området (M/K)

[illegible]



Institut for Retsmedicin

Kønsfordeling (M/K)

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	2	1	2		2	1								
	Procent	67%	33%	100%	0%	67%	33%								
Ph.d.	Antal	4	1	6		2	3								
	Procent	80%	20%	75%	25%	70%	30%								
Postdoc	Antal			1	1	1	1								
	Procent			50%	50%	50%	50%								
Adjunkt	Antal														
	Procent														
Lektor	Antal	2	3	2	3	1	3								
	Procent	40%	60%	40%	60%	25%	75%								
Professor MSO	Antal	1		1		1									
	Procent	0%	100%	0%	100%	0%	100%								
Professor	Antal	1		1		2									
	Procent	100%	0%	100%	0%	100%	0%								
I alt	Antal	9	6	12	7	13	9								
	Procent	60%	40%	63%	37%	59%	41%								

Kønsfordeling (M/K): Nyansættelser

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	2	3	2		1	3								
	Procent	40%	60%	100%	0%	25%	75%								
Ph.d.	Antal	2	1	2	1	1	1								
	Procent	67%	33%	67%	33%	50%	50%								
Postdoc	Antal			1	1	1									
	Procent			50%	50%	0%	100%								
Adjunkt	Antal														
	Procent														
Lektor	Antal		1												
	Procent	0%	100%												
Professor MSO	Antal														
	Procent														
Professor	Antal			1		1									
	Procent			100%	0%	100%	0%								
I alt	Antal	4	5	1	0	3	5								
	Procent	44%	56%	100%	0%	38%	63%								

Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg (M/K)

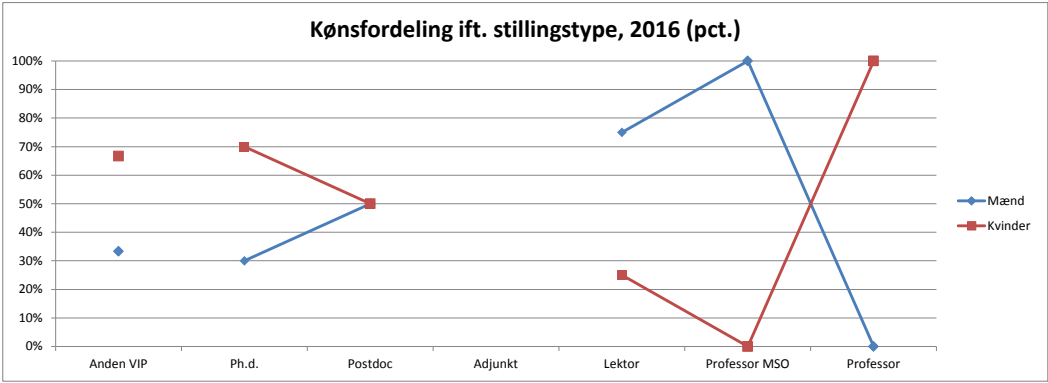
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Ph.d. rekrutteringsudvalg	Antal	N/A	N/A	1	0										
	Procent	N/A	N/A	100%	0%										
Postdoc	Antal	N/A	N/A			1	3								
	Procent	N/A	N/A			25%	75%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Lektor	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
Professor MSO	Antal	N/A	N/A			1	2								
	Procent	N/A	N/A			33%	67%								
Professor	Antal	N/A	N/A												
	Procent	N/A	N/A												
I alt	Antal	N/A	N/A	1	0	2	5								
	Procent	N/A	N/A	100%	0%	29%	71%								

Kønsfordeling i fagkyndige udvalg - (M/K)

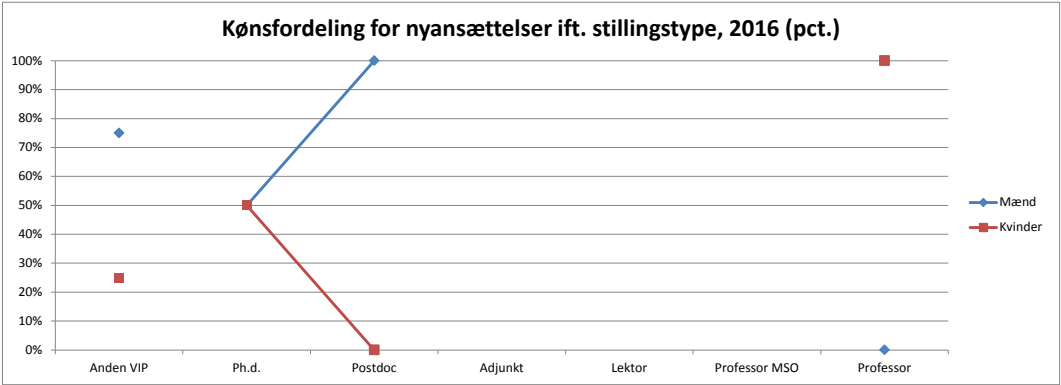
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	2									
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	100%	0%								
Postdoc	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	1	1								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	50%	50%								
Adjunkt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Lektor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
Professor MSO	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A		3								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	0%	100%								
Professor	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A										
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A										
I alt	Antal	N/A	N/A	N/A	N/A	3	4								
	Procent	N/A	N/A	N/A	N/A	43%	57%								

Kønsfordeling på ph.d.-området (M/K)

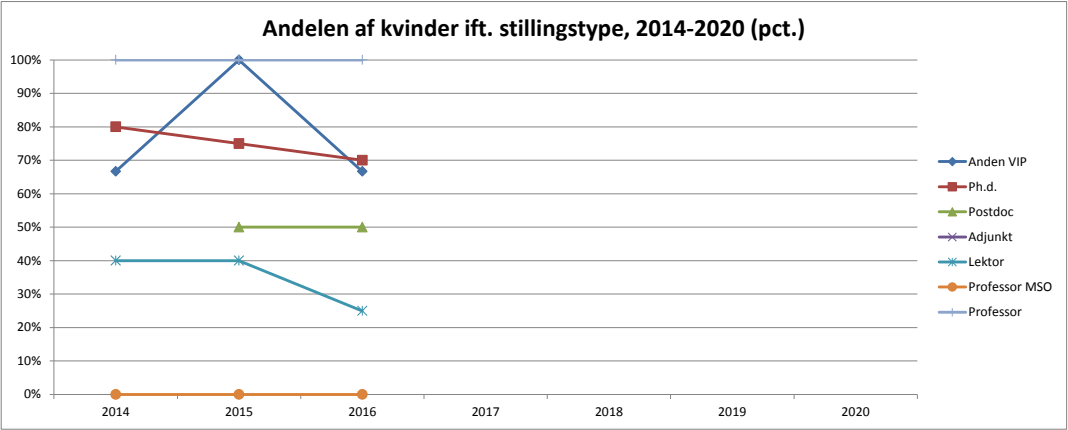
		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Udlandsophold	Antal					0	1								
	Procent														
Ph.d. bedømmelsesudvalg	Antal			2	3										
	Procent			40%	60%										
Antal udvalg	Antal	46		65		81									



Note: Ingen ansat adjunkt, derfor ingen fordeling



NB: Ingen nyansættelser af adjunkt, lektor eller professor MSO, derfor ingen fordeling



Note: Stiplet linje angiver mål

Kvinder i forskning – opfølgning foråret 2017 (MAX 1 side pr. institut)

Institut for Klinisk Medicin

Er der sket en tilfredsstillende udvikling i fordelingen af M/K på instituttet på de forskellige stillingskategorier i det seneste år?

Vi bemærker med stor tilfredsstillelse at kønsfordelingen er gået i retning af vores måltal på såvel post.doc, adjunkt og professorniveau. Der er således sket en stigning i antallet af kvinder i disse stillingskategorier og på adjunktniveau er tallet ligefrem oversteget måltallet om 50% kvinder. Ved nyansættelser på professorniveau er vi gået fra 24% – 35% i 2016, hvilket vi er særdeles godt tilfreds med. Vi oplever således at have fået flere kvinder ind på den videnskabelige karrierevej, og dermed fået tættet lidt af hullet i "the leaking pipeline", således at vi i de kommende år har en forøget (kvindelig) talentmasse at besætte lektorater (og sidenhen professorater) med.

Vi finder ikke umiddelbart, at der er grund til en yderligere prioritering af indsatsen, men et fortsat fokus på problemstillingen. Vi vil løbende igangsætte nødvendige initiativer. Eksempelvis etablerer vi sammen med Region Midtjylland nogle stillinger, hvor yngre forskere kan frikøbes til forskning – et initiativ som i særlig grad har været efterspurgt af de yngre kvindelige læger og forskere.

Hvilke initiativer kan fremhæves som særligt gode og effektfulde på instituttet?

Det større ledelsesmæssige fokus – Lederforum drøfter og italesætter løbende problemstillingen og særligt ved udpegninger, ansættelser mv. er der et stort fokus på at balancere kønsfordelingen.

Kvinder i forskning – opfølgning foråret 2017 (MAX 1 side pr. institut)

Institut for Biomedicin

Er der sket en tilfredsstillende udvikling i fordelingen af M/K på instituttet på de forskellige stillingskategorier i det seneste år?

For alle stillingskategorier, bortset fra professorer, har Institut for Biomedicin en tilfredsstillende udvikling i kønsfordelingen. Andelen af kvinder med MSO Professorater er steget fra 33% til 40%, men da der er tale om få individer er det ikke muligt at sige noget generelt om tendensen.

I forhold til kønsfordelingen i ansættelsesudvalg har instituttet opfyldt Health's 2020 målsætning om 33% kvinder for stillingskategorierne Lektor og Professor MSO. Med 24% kvinder i bedømmelsesudvalg for professorer er instituttet tæt på målet. For Adjunktstillinger er der 13% kvinder i bedømmelsesudvalgene, men det vurderes, at målet også her kan nås inden 2020.

Er der behov for en yderligere prioritering af indsatsen, og er der sket en tilfredsstillende implementering af de besluttede initiativer?

Det er instituttets opfattelse, at der er sket en tilfredsstillende implementering af de besluttede initiativer.

Hvilke initiativer kan fremhæves som særligt gode og effektfulde på instituttet?

Ved ansættelser og tildeling af priser tages der højde for barselsperioder i vurderingen af ansøgere og indstillede. Det har blandt andet medført, at Trine Mogensen kunne komme i betragtning til Jens Chr. Skou Prisen, som hun modtog i 2016. To af instituttets fire vice-institutledere er kvinder.

Kvinder i forskning – opfølgning foråret 2017 (MAX 1 side pr. institut)

Institut for Retsmedicin

Er der sket en tilfredsstillende udvikling i fordelingen af M/K på instituttet på de forskellige stillingskategorier i det seneste år?

Vi har den samme fordeling som sidste år 50/50

Er der behov for en yderligere prioritering af indsatsen, og er der sket en tilfredsstillende implementering af de besluttede initiativer?

Vi fortsætter med prioriteringen 50/50

Hvilke initiativer kan fremhæves som særligt gode og effektfulde på instituttet?

Vi gør pt. Ikke noget, fordi der ikke er grund til det.

Alle behandles lige her på instituttet

GENDER INEQUALITY IN UNIVERSITIES: THE PROBLEM IS WOMEN?



GUEST TALK BY PAT O'CONNOR UNIVERSITY OF LIMERICK, IRELAND - All are welcome

Thursday 31 August 12-13

Mogens Zielerstuen, Fredrik Nielsens Vej 2-4
8000 Aarhus C

Professor Pat O'Connor is Professor Emeritus of Sociology and Social Policy at the University of Limerick, Ireland. She has been principal investigator on a five year (2012-17) EU Framework 7 cross national project on Female Empowerment in Science in Academia (FESTA) and member of the five person expert group on Gender Equality in Irish Higher Education Institutions (HEA, 2016). Pat's research concerns organisational and institutional gendered power: in semi-state structures, in the academy, in the family and in the wider society.

Her recent articles and book publications include the following titles "*Gendered Success in Higher Education: Global Perspectives*"; "*Changing the Gender Profile of the Professoriate: an Irish Case Study*"; "*Towards a New Gender Agenda and a Model for Change*"; "*Excellence in university staff evaluation: a problematic reality*"; "*Exploration of Masculinities in academic organisations: A tentative typology using career and relationship commitment*"; "*Management and Gender in Higher Education*".

Contact: For more information about the guest talk please contact professor Helle Prætorius Øhrwald, hp@biomed.au.dk

Punkt 3: Høring: Universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af videnskabelig personale

Høring: Universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af videnskabelig personale

Det indstilles

- At akademisk råd kommenterer universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af videnskabelig personale.
- At akademisk råd tager orienteringen om evalueringen af ansættelsesprocedurer på Health til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet vil dekan Lars Bo Nielsen lægge op til en drøftelse af universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af VIP-personale og HR chef Birgit Honore vil orientere om den netop gennemførte evaluering af ansættelsesprocedurer på Health.

Normerne for rekruttering af VIP-personale på AU blev drøftet med institutlederne på ledelsesseminaret i maj 2017 og er efterfølgende blevet revideret i universitetsledelsen og sendt i høring i de akademiske råd med svarfrist d. 22 september. Den netop gennemførte evaluering af ansættelsesprocedurerne på Health blev drøftet i fakultetsledelsen på deres møde d. 20 juni 2017.

Opfølgning

Der udarbejdes på baggrund af drøftelsen i akademisk råd et udkast til et samlet høringssvar fra akademisk råd til universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af VIP-personale. Udkastet rundsendes til rådets medlemmer til kommentering, inden det sendes til rektoratet skl@au.dk med frist d. 22 september.

Ansvarlig/sagsbehandler

Lars Bo Nielsen, Birgit Honoré/ Lene Bøgh Sørensen

Bilag:

- Rekrutteringsnormer på AU
- Evaluering af Health's ansættelsesprocedurer
- Auditrapport - ansættelsesprocedurer

Bilag til Punkt 3: Høring: Universitetsledelsens udkast til normer for rekruttering af videnskabelig personale

- Rekrutteringsnormer på AU_ver210617.pdf
- Evaluering af Health's ansættelsesprocedurer.pdf
- Auditrapport.pdf
- PP-præsentation_Evaluering af Healths ansættelsesprocedurer - Akademisk Råd (BHO) (002).pdf

"8 normer for ansættelse af videnskabeligt personale"

Udkast til generelle rekrutteringsnormer i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale

Fastansættelse på tenure track adjunkt-/forsker-, lektor-/seniorforsker- og professorniveau

1. Alle stillinger skal opslås bredt, både nationalt og internationalt. Stillingsopslag skal desuden være bredt formuleret og udformet på engelsk.
2. Der skal anvendes søgekomitéer som identificerer egnede kandidater til stillingen, herunder sikrer, at der er diversitet i ansøgerfeltet (jvf. pkt 4). Søgekomitéen består af minimum 3 medlemmer.
3. Baseret på søgekomitéens anbefalinger, inviteres relevante kandidater på strukturerede site visits.
4. Stillinger genopslås, hvis der i første runde ikke vurderes at være mindst fire kvalificerede ansøgere, herunder
 - eksterne ansøgere
 - internationale ansøgere
 - ansøgere af begge køn
5. Bedømmelsesudvalg skal have et flertal af eksterne medlemmer. Ved professorbedømmelser med interne ansøgere, der umiddelbart vurderes kvalificerede, skal alle medlemmer af bedømmelsesudvalget være eksterne. Ansættelsesudvalget skal bestå af både mænd og kvinder og der skal være deltagelse fra dekanatet ved professoransættelser.
6. Dekanen sikrer ved professorbedømmelser, at bedømmelsen adresserer de gældende kriterier, og at konklusionen er i overensstemmelse med indstillingsordlyd.
7. Ansøgere med en ph.d.-grad fra AU eller et andet dansk universitet skal efter endt ph.d.-uddannelse have været på længerevarende ophold ved en eller flere udenlandske og internationalt anerkendte forskningsinstitutioner*.
8. Der kan ikke ske kaldelser af interne kandidater.

Dekanen kan dispensere fra ovenstående normer, hvis den konkrete rekrutteringssituation tilsiger dette.

* For enkelte fagområder kan dekanen reducere kravet, så længerevarende ophold kan have fundet sted ved en anden dansk og internationalt anerkendt forskningsinstitution.

21.6.2017. Rettelser fra UL-mødet 14.6.

Aarhus Universitet

Faculty of Health

Afs. CVR-nr.: 31119103

Dato: April 2017

Evaluering af Health's ansættelsesprocedurer på institutniveau

Indhold

1.0 Evaluering af Health's ansættelsesprocedurer på institutniveau	2
1.1 Baggrund	2
1.2 Ramme	2
1.3 Evaluering på institutniveau	2
2. Høringssvar	3
2.1 Generelt om de nye ansættelsesvejledninger	3
2.2 Bedømmelseskriterier	4
2.3 Klarere overensstemmelse mellem VIP-ansøgninger og bedømmelseskriterier	5
2.4 Behov for sparring og bedre vejledning til udarbejdelse af stillingsopslag.....	6
2.5 Bedømmelseskabelon.....	6
2.6 Habilitetserklæringer.....	8
2.7 Genanvendelse af en bedømmelse	9
2.8 Hurtigere ansættelsesproces	9
2.9 Shortlist	12
3.0 Bilag	13
3.1 Spørgeguide	13
3. 2 Institutternes høringssvar.....	13
3.3 Skabelon	13
3.4 Vejledning til medlemmer af det faglige bedømmelsesudvalg ved ansættelse af afdelingslæger, overlæger, kliniske professorer samt ledende overlæger.....	13

1.0 Evaluering af Health's ansættelsesprocedurer på institutniveau

1.1 Baggrund

Arbejdet med rekruttering og talentudvikling er strategisk vigtige fokusområder for Health, idet Health ønsker at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede på alle fakultetets ansættelsesområder. Derfor tog Health i marts 2016 nye procedurer for ansættelse af medarbejdere i brug, da det er vigtigt at have professionelle ansættelsesprocesser, der både er velplanlagte og velgennemførte. I forbindelse med ibrugtagningen af de nye ansættelsesprocedurer aftaltes, at der skulle ske en evaluering efter et år.

1.2 Ramme

Dekanen pointerede ved igangsættelsen af evalueringsprocessen, at det fortsat er afgørende vigtig at sikre, at der ansættes de helt rigtige kapaciteter og de virkeligt stærke videnskabelige medarbejdere, der også ses at kunne berige Aarhus Universitet - og dermed Health – ud over en "funding periode". En af måderne Health kan sikre dette på, er ved at kunne trykprøve forskningsområder og potentielle medarbejdere ved en medinddragende, ensartet ansættelsesproces med bedømmelser foretaget efter transparente, kendte kriterier – og dette uden skelen til, om ansættelsen er finansieret via instituttets ordinære midler eller via eksternt finansierede midler. Intentionen er, at alle, der har fået en positiv bedømmelse ved Aarhus Universitet vil betragte bedømmelsen, som et kvalitetsstempel. Og for de videnskabelige medarbejdere, der bliver ansat ved Health, vil bedømmelsen give et godt afsæt for tilrettelæggelse af deres videre karrierevej.

Rammen for den aftalte evaluering af ansættelsesprocedurerne er derfor, at principperne for delegering, bedømmelse og medinddragelse fastholdes. Dette betyder, at evalueringen udelukkende giver anledning til finjusteringer af ansættelsesprocedurerne og vejledningerne med afsæt i konstaterede, konkrete og veldokumenterede uhensigtsmæssigheder.

1.3 Evaluering på institutniveau

Som et aspekt i evalueringen blev det besluttet at evaluere de nye ansættelsesprocedurer på institutniveau. Her tager evalueringsprocessen afsæt i en spørgeguide (vedlagt), hvor hvert institut – med inddragelse af de interessenter/fora, hvert institut finder relevant – kan anføre/beskrive konstaterede uhensigtsmæssigheder forbundet med de nuværende procedurer/vejledninger (fx i form af eksempler) og give tilhørende forslag til ændringer/forbedringer i procedurer/vejledninger.

På baggrund af høringen er der blevet udarbejdet nærværende rapport med institutternes og centrenes forslag til forbedringer til dekanatets/fakultetsledelsens videre arbejde med Health's nye ansættelsesprocedurer.

2. Høringssvar

Følgende institutter/centre har indgivet høringssvar:

Institut for Biomedicin
Institut for Klinisk Medicin
Institut for Odontologi og Oral Sundhed
Institut for Retsmedicin
Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser
Administrationscenter Health

I nedenstående afsnit gennemgås høringens hovedpointer (høringssvarene er vedlagt):

2.1 Generelt om de nye ansættelsesvejledninger

Hvad siger høringssvarene?

Overordnet set er der forskellige holdninger til de nye ansættelsesprocedurer. Et høringssvar bemærker at vejledningerne er velskrevne, letforståelige og udførlige, og ser derfor ikke noget forbedringspotentiale i forhold til vejledningerne. Et andet høringssvar bemærker, at de ikke ser det som en prioritet at forbedre på nogen af dokumenterne, idet de kun i begrænset omfang anvender vejledningen og tjeklisten. Ifølge dette høringssvar er ansættelsesprocesserne gentaget så mange gange, at de grundlæggende trin er velkendte og, at HR i øvrigt vejleder dem igennem processen.

Andre høringssvar bemærker, at de nye ansættelsesprocedurer er tunge og tidskrævende. Et høringssvar bemærker eksempelvis, at dét, at ansættelsesmaterialet er så omfangsrigt og detaljeret at arbejde med, bevirker at der er medarbejdere, som nødtigt anvender det. Det medfører, at medarbejderne i højere grad er afhængig af vejledning fra institutsekretariatet og HR i forbindelse med konkrete ansættelsesopgaver, idet de her føler, at de kan få den helt specifikke vejledning, som de har brug for. Et andet høringssvar bemærker, at der i højere grad søges vejledning ved HR, end der søges vejledning på AU's hjemmeside. Deriblandt bemærkes det også, at vejledningsmaterialet til brug for bedømmelsesarbejdet for VIP'ere samt vejledningsmaterialet til opstarten af ansættelsesprocesser anses som mangelfuldt.

For instituttets VIP-side består det mangelfulde særligt i, at bedømmelseskriterierne er vanskelige at anvende i praksis, samt at det skal tydeliggøres i materialet, at ansøgere bedømmes i forhold til et konkret stillingsopslag frem for om ansøgerne generelt har kvalifikationer på et særligt videnskabeligt niveau, fx adjunkt-niveau. For instituttets TAP-side består det mangelfulde særligt i, at der skal være en mere anvendelig skabelon til udarbejdelse af gode og præcise stillingsopslag.

Et andet høringssvar bemærker desuden, at der er et behov for tydeliggørelse af deadlines i det daglige samarbejde omkring ansættelsesprocessen. Dette i form af en forventningsafstemning af, hvilken personkreds, der gør hvad, og på hvilket tidspunkt i processen.

Generelle refleksioner og løsningsforlag

Høringen synliggør, at der udestår et arbejde i at få tydeliggjort og kommunikeret ansættelsesvejledninger og de hjælpemidler, der allerede foreligger.

Ift. tydeliggørelse af deadlines i det daglige samarbejde omkring ansættelsesprocessen er der udarbejdet to skemaer om ekspeditionstider ifm med hhv. VIP og TAP ansættelser, som allerede ligger tilgængelige.

Disse skriv giver et overblik over, hvor langt tid det i gennemsnit tager at behandle en ansættelse af en videnskabelig medarbejder og en teknisk-administrativ medarbejder. Heraf fremgår det, hvem der gør hvad i forløbet og på hvilket tidspunkt. Det kunne endvidere overvejes, om HR i forbindelse med hvert stillingsopslag skal udarbejde procesplan, der synliggør tidsfrister, ansvarlige mv, så der herigennem sker en tydelig forventningsafstemning mellem institut/center og HR i hver enkelt sag.

2.2 Bedømmelseskriterier

Hvad siger høringssvarene?

Flere høringssvar nævner et behov for at revidere Health's bedømmelseskriterier, fordi de er vanskelige at anvende i praksis. Det nævnes blandt andet, at eksterne bedømmere – idet bedømmelsesudvalg blandt andet skal sikre, at der ansættes personer, der kan bidrage til AU Health's mission – pålægges for stor en opgave i forhold til at sætte sig ind i kriterierne og anvende disse¹.

Endvidere lægges der vægt på, at kriterierne skal konkretiseres, fordi de er vanskelige at forstå. Eksempelvis fremhæves det, at der skal skabes klarhed over, hvornår en ansøger opfylder et kriterie på et A, et B eller et C-niveau². Ved at have mere præcise kriterier vurderes det, at bedømmelser fremover i højere grad vil blive mere ensartede. Det opleves, at bedømmelser for nuværende kan være varierende i omfang og kvalitet.

Ydermere fremhæves også et behov for at sammenskrive nogle af kriterier. Det nævnes blandt andet, at det ikke er hensigtsmæssigt, at bedømmelsesudvalg skal tage stilling til ansøgeres visionsplaner fire gang i en bedømmelse, hhv. ifm forskning, undervisning, talentudvikling og vidensudveksling, fordi der opstår redundans, idet denne opdeling ikke er nem at arbejde med i bedømmelsesarbejdet.

Generelle refleksioner og løsningsforslag

Høringssvarene synliggør et behov for at gennemgå kriterierne igen mhp at skabe kriterier, som er lettere at forstå og anvende i praksis af såvel ansøgere som bedømmelsesudvalg.

Som et aspekt i evalueringen af de nye ansættelsesprocedurer på Health, er der blevet afholdt audits, som gennemgik bedømmelser på tværs af fakultetet sammenholdt med Health's bedømmelseskriterier. Herfra er anbefalingen også, at der foretages en revidering af bedømmelseskriterierne.

En revisionen kunne ske i tre trin. Første trin kunne være, at dekanatet/fakultetsledelsen sætter rammen ved at identificere hvilke strategiske mål og fokusindsatser på såvel Health som AU generelt, der skal understøttes ved bedømmelseskriterier. Andet trin kunne være, at dekanatet/fakultetsledelsen nedsætter/inddrager en hurtigt-arbejdende arbejdsgruppe fx bestående af ledelsesrepræsentanter fra dekanatet/fakultetsledelsen samt et par meget erfarne og et par mindre erfarne bedømmere på tværs af fakultetet, som giver forslag til, hvordan ledelsens strategisk funderede kriterier gøres operationelle for bedømmelsesudvalgene. Tredje trin kunne være, at dekanatet/fakultetsledelsen drøfter, hvordan

¹ [Health's bedømmelseskriterier](#) har overordnet to formål: De skal bruges af de bedømmelsesudvalg og andre, der vurderer kandidaterne til en given videnskabelig stilling, for at sikre, at der ansættes personer, der kan bidrage til AU Healths mission. Derudover skal kriterierne give allerede ansatte og ansøgere indblik i, hvilke kvalifikationer der efterspørges hos de videnskabelige medarbejdere på AU Health.

² A-kriterier er meget vigtige for varetagelsen af stillingen.

B-kriterier er vigtige.

C-kriterier er mindre vigtige og er ikke en forudsætning for varetagelsen af stillingen, men de trækker betragteligt op og kan i et vist omfang opveje manglende opfyldelse af A- og B-kriterier.

institutterne bedst udbreder kendskabet til formålet med kriterierne og sikrer videndeling blandt bedømmelsesudvalgsmedlemmerne i relation til deres faglige bedømmelsesarbejde.

2.3 Klarere overensstemmelse mellem VIP-ansøgninger og bedømmelseskriterier

Hvad siger høringssvarene?

Flere høringssvar har bemærkninger til, at der skal være en klarere overensstemmelse mellem på den ene side krav til ansøger om ansøgningsmateriale til en VIP-stilling, og på den anden side hvad et bedømmelsesudvalg til den pågældende stilling har brug for, for at udarbejde en konkret bedømmelse.

Et høringssvar fremhæver eksempelvis, at der er en oplevelse af, at ansøgere ikke er bekendt med alle bedømmelseskriterier på Health, fx at en ansøger bedømmes på sine evner til at søge eksterne midler. Ansøgere skal kort sagt være bedre klædt på ift. at indlevere relevant information til brug for bedømmelsesarbejdet. Det bemærkes, at denne problemstilling kan imødegås ved at henvise til dokumentet "Kriterier for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health" i Vejledning for ansøgere". Alternativt ved at henvise til den skabelon, som bedømmelsesudvalget skal udfylde.

Et andet høringssvar nævner, at bedømmelsesudvalg oplever, at VIP-ansøgninger ikke indeholder tilstrækkeligt information til at foretage en bedømmelse på baggrund af. Bedømmelsesudvalg googler i stedet relevant information frem om ansøgere til brug for bedømmelsen. Det foreslås, at ansøgningsprocessen i højere grad understøtter den efterfølgende bedømmelsesproces, således at ansøgere ikke kan afsende sin ansøgning før al relevant information i forhold til den pågældende stilling er blevet uploadet/indgivet. Blandt andet bemærkes det, at det ikke skal være muligt at ansøge om en videnskabelig karrierestilling, hvis der ikke vedlægges undervisningsportfolio.

Ydermere fremhæves det, at det skal være tydeligt for ansøgere, hvordan en ansøger kan gøre indsigelser mod en bedømmelse fx enten i form af mail fra HR ved fremsendelse af bedømmelse eller i dokumentet 'vejledning til ansøgere'.

Generelle refleksioner og løsningsforslag

Der er truffet beslutning om, at rekrutteringssystemet PeopleXS, som anvendes på AU ved ansættelse af videnskabeligt og teknisk-administrativt personel, skal sættes op til, at der ikke kan indgives en videnskabelig ansøgning til en karrierestilling uden at der forelægger et dokument under feltet undervisningsportfolio – dette forventes tidligst at ske i efteråret 2017. Dog er der dog ikke noget til hinder for, at ansøger kan uploade et andet dokument under feltet end en undervisningsportfolio, idet systemet ikke kan screene for indhold i vedhæftningerne.

Forslaget om at henvise til kriterierne i 'vejledning til ansøgere' kan meget enkelt indarbejdes i vejledningen. Ydermere vil vejledningen også komme til at indeholde en passus om, hvad ansøger kan gøre, hvis der er indsigelser til en bedømmelse. Her gælder, at der formelt set ikke er klageadgang, idet bedømmelsesudvalgene har den endegyldige kompetence til at udtale sig om det faglige niveau, men såfremt ansøger opdager faktuelle fejl eller mangler i bedømmelsen, kan indsigelser fremsendes til institutlederen og/eller dekan via HR (health.au.dk).

Auditgruppen havde også fokus på, at der skal være en bedre sammenhæng mellem VIP-ansøgninger og bedømmelseskriterierne, som angivet i afsnit 2.4 nedenfor. Audit'en viste, at Health's stillingsopslag ofte ikke afspejler AU's fire kerneaktiviteter og dermed heller ikke Healths fire overordnede kriterier –

forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudveksling – og der tages således ikke højde for, at der skal udarbejdes en bedømmelse med udgangspunkt i alle aktiviteter. Audit'en fremførte, at hvis et bedømmelsesudvalg skal have de rette forudsætninger for at udarbejde en bedømmelse på tilfredsstillende vis, skal der skabes bedre sammenhæng mellem stillingsopslag og bedømmelseskriterier og skabelon for den pågældende stillingstype. Dette forudsætter naturligvis, at ansøger indgiver alt relevant og efterspurgt materiale til brug for bedømmelsesarbejdet. Der blev i den sammenhæng argumenteret for, at ansøger vil have andre forudsætninger for at indgive relevant materiale, når det eksplicit fremgår af opslaget, hvad der tillægges værdi i stillingen, og hvordan det taler ind i AU's fire kerneaktiviteter og dermed Health's bedømmelseskriterier.

Yderligere løsningsforslag til bedre overensstemmelse mellem VIP-ansøgninger og relevant ansøger-information til brug for en bedømmelsesarbejdet adresseres også i afsnit 2.5, hvor skabelon til bedømmelse på Health gennemgås.

2.4 Behov for sparring og bedre vejledning til udarbejdelse af stillingsopslag

Hvad siger høringssvarene?

Et høringssvar bemærker, at der på tværs af Health synes at være meget forskelligartede niveauer for, hvor grundigt et stillingsopslag gennemarbejdes. Der efterspørges bedre sparring i forhold til det at lave et godt, præcist og kvalificeret stillingsopslag og hertil en mere anvendelig skabelon til udarbejdelse af stillingsopslag. Den nuværende skabelon til stillingsopslag betragtes som meget lidt 'brugervenlig', fordi den ikke er nem at gå til. Det nævnes dog, at den kunne fungere som en udmærket 'tjekliste' ved et stillingsopslag. Ved at gøre skabelonen mere tilgængelig vurderes det, at det i højere grad bliver muligt at styre eller ensrette måden at lave stillingsopslag, ligesom der lægges vægt på, at der vil blive en højere grad af form-lighed i opslagene.

Generelle refleksioner og løsningsforslag

Auditgruppen havde også fokus på kvaliteten af Health's stillingsopslag i tråd med at der er behov for at arbejde mere systematisk med at forbedre kvaliteten af stillingsopslag på Health.

Et sådant arbejde kan fx ske ved, at dekanatet/fakultetsledelsen nedsætter en arbejdsgruppe, som videreudvikler den allerede eksisterende generiske skabelon for VIP-opslag alternativt udarbejder en vejledning til, hvordan man udarbejder et godt videnskabeligt stillingsopslag på Health. Dette med henblik på at sikre, at stillingsopslag i højere grad afspejler kriterierne og dermed de strategiske satsninger på rekrutteringsområdet på Health. Arbejdsgruppen kan med fordel indeholde personer med videnskabelig faglighed tillige med personer med såvel HR- og kommunikationsfaglig ekspertise.

2.5 Bedømmelsesskabelon

Hvad siger høringssvarene?

Flere høringsvar fremhæver, at skabelon til bedømmelse bør forhåndsudfyldes med ansøgerfakta, så bedømmelsesudvalget ikke skal bruge tid på at kopiere fakta om ansøgere ind i skabelon fra CV og andre dokumenter. Enten i form af at ansøger selv gør det eller via IT-proces, alternativt ved administrativ bistand i form af studentermedhjælp og/eller sekretær.

Et høringssvar har særligt fokus på, at det skal være ansøgerne til en given stilling, som udfylder skabelonen med faktuelle oplysninger, idet instituttets videnskabelige personale her har god erfaring med denne praksis i regionalregi ved bedømmelse af overlæger. I høringssvaret vedlægges udkast til, hvorledes en sådan skabelonen kunne tage sig ud, se bilag 3.3. Skabelonen er udarbejdet med afsæt i den nuværende skabelon. Høringssvaret fremhæver i øvrigt, at SDU har arbejdet med noget lignende, og at erfaringerne herfra er positive.

Ydermere nævnes det, at skabelonen lægger op til, at flere ting ender med at skulle gentages under forskellige punkter/kriterier. Blandt andet kommenteres det, at den nuværende skabelon giver en detaljeret baggrund for bedømmelsen, men har den ulempe, at den overordnede vurdering kan forsvinde i detaljerne.

Det fremhæves også, at det ofte opleves, at der er en anden form for detaljeringsgrad i skabelonen (skabelon afspejler kriterierne 1:1) set i forhold til, hvad der står angivet i stillingsopslaget. Eksempelvis nævnes, at det er særlig tydeligt ved bedømmelser på adjunkt-niveau, hvor kandidater erklæres uegnede, selvom de egentlig var kvalificeret på niveauet – bare ikke i forhold til stillingsopslaget og den pågældende stilling, fordi der er så specifikke kriterier i opslagene, at kun ganske få kandidater kan varetage stillingen. Det nævnes, at det skal tydeliggøres i vejledningen til bedømmelsesudvalg, hvorfor der bedømmes i forhold til en konkret stilling og ikke til et konkret niveau.

Endvidere nævnes det, at skabelonen er overforklarende, uklar og svær at anvende i praksis, og at 'vejledning til bedømmelsesudvalg' ikke er meget bedre, da den ikke giver et godt overblik over, hvad der skal til, for at foretage en bedømmelse. Her tages der også udgangspunkt i, at vejledning til medlemmer af det faglige bedømmelsesudvalg ved ansættelse af afdelingslæger, overlæger, kliniske professorer samt ledende overlæger i regionalregi er meget lettere at anvende (bilag 3.4), og at Health med fordel kunne lade sig inspirere af denne vejledning.

Generelle refleksioner og løsningsforslag

Auditgruppen drøftede også bedømmelsesskabelonens anvendelighed, og i lighed med at høringssvarene, blev det også bemærket, at skabelonerne skal være nemmere for udvalgene at anvende og arbejde i. Her er anbefalingen, at ændre på måden, hvorpå skabelonerne er opbygget, således skabelonerne bliver mindre punktopdelte, og den faglige vurdering udfoldes mere i prosaform

Endvidere anbefales også, at der arbejdes mod en bedre it-understøttelse af bedømmelsesarbejdet i lighed med det som høringen viser - eksempelvis i form af integration mellem PeopleXS-rekrutteringssystemet og bedømmelsesskabeloner, således at oplysninger i højere grad kan genbruges til at for-udfylde oplysningerne om ansøger på bedømmelsesskabelonerne. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt, at integrere PeopleXS og skabelonerne, men idet PeopleXS skal i udbud i 2018 kan forslaget indgå som kravspecifikation i forbindelse med udbuddet, hvis der på tværs af AU er ønske om at gøre brug af skabeloner til det faglige bedømmelsesarbejde. Det kan overvejes, om der på nuværende tidspunkt kan arbejdes med en løsning hvor ansøger – udover at indgive ansøgningmateriale på vanlig vis – også udfylder dele af bedømmelsesskabelon (faktuelle ansøgeroplysninger), som der er lagt op til i et af høringssvarene. Inden valg af en løsning, som indebærer at ansøger pålægges en ekstra "omkostning" ved indgivelse af en ansøgning til Health, bør det overvejes, om dette er foreneligt med AU's image.

Det kan bemærkes, at der i 'vejledning til bedømmelsesudvalg' blandt andet står beskrevet, at bedømmelsen skal foretages med udgangspunkt i ansøgerens medsendte materiale, som vurderes i forhold til kvalifikationskravene til den pågældende stilling, jf. § 4 stk. 2 i bekendtgørelse om ansættelse

af videnskabeligt personale ved universiteter. Dog viser høringen, at der er et behov for at få præciseret i vejledningen, at der bedømmes ift. en konkret stilling og ikke alene til et videnskabeligt niveau. Præciseringen vil blive indarbejdet i vejledningen til bedømmelsesudvalget, ligesom vejledning til bedømmelsesudvalg vil blive gennemgået mhp på at skabe bedre sammenhæng mellem bedømmelseskabelon og vejledningen.

Ydermere stilles der i evalueringssvarene forslag om, at der stilles administrativ bistand til rådighed i forbindelse med bedømmelsesarbejdet, enten i form af studentermedhjælp og/eller sekretær. Hvorvidt en sådan bistand skal være en mulighed, som institutterne kan stille til rådighed for de faglige miljøer – indtil en IT-understøttet løsning kan etableres – kan drøftes i dekanat/fakultetsledelse.

2.6 Habilitetserklæringer

Hvad siger høringssvarene?

Der er udarbejdet en habilitetserklæring, som skal sikre at alle udvalgsmedlemmer er habile i forhold til at påtage sig arbejdet med at udforme bedømmelserne. Et af høringssvarene nævner at kravet om habilitet er fornuftigt og rimeligt, men samtidig har det givet et øget tidsforbrug.

Det øgede tidsforbrug er også nævnt i flere af de andre høringssvar, hvor der lægges vægt på at selve processen med at indhente habilitetserklæringer fra medlemmer af bedømmelsesudvalg og fagkyndige udvalg er tung og tidskrævende. Desuden gives i et af høringssvarene udtryk for et ønske om at få drøftet, om det er nødvendigt at dokumentere habiliteten ved brug af habilitetserklæringerne.

Den ekstra arbejdsgang med at indhente habilitetserklæringerne, indebærer nemlig en betydelig indsats på instituttet og ansættelsesprocessen forlænges derfor ofte med flere dage. Eksempelvis nævnes det at institutterne og centrene ofte venter længe på at få habilitetserklæringerne retur, idet bedømmerne skal have fundet enten en scanner eller en postkasse for at kunne returnere habilitetserklæringen, hvilket er særligt vanskeligt, når de er bortrejst eller har opgaver ude af huset.

Flere af høringssvarerne bemærker at processen med fordel kunne gøres nemmere enten ved at give mulighed for at habilitetserklæringerne kan udfyldes og underskrives elektronisk eller ved at habilitetserklæringen kunne håndteres som en mailbesvarelse frem for som et separat dokument. Et af høringssvarene bemærker desuden, at det vil være hensigtsmæssigt, såfremt ansættelsesprocessen kunne igangsætte hos HR, samtidig med at indhentningen af habilitetserklæringen pågår.

Et af høringssvarerne bemærker, at habilitetserklæringen skal oversættes til engelsk, således der ikke sendes en dansk version til et udenlandsk udvalgsmedlem. Ligeledes bemærkes det, at HR bør sende den engelske version, idet den er vanskelig at finde frem til på Health's hjemmeside.

Generelle refleksioner og løsningsforslag?

For at sikre at den fagkyndige udtalelse/bedømmelsen af ansøgere til videnskabelige stillinger ikke påvirkes af uvedkommende hensyn, må et medlem af udvalget ikke vurderes inhabil eller i risiko for at kunne have en interessekonflikt i forhold til de enkelte bedømmelser. Health tager udgangspunkt i forvaltningslovens generelle regler om habilitet, der blandt andet vedrører familieforhold, venskaber og særlige personlige og økonomiske interesser³. Det er således vigtigt, at det enkelte medlem aktivt tager stilling til, hvorvidt denne anser sig for værende habil eller ej, hvilket helt systematisk sker (og

³ Jf. Forvaltningslovens § 3, stk. 1 (om inhabilitet).

dokumenteres) via indhentningen af den udfyldte habilitetserklæring. Det anbefales derfor, at indhentning af habilitetserklæringer fortsætter, men at processen smidiggøres og lettes ved følgende tiltag:

For det første kan indhentningen af habilitetserklæringen tilrettelægges således, at udvalgsmedlemmet fremadrettet ikke behøver at returnere habilitetserklæringen i underskrevet stand. Udvalgsmedlemmet kan i stedet fremsende habilitetserklæringen pr. mail, hvorved udvalgsmedlemmet ved returnering pr. mail erklærer, at denne har indgivet de korrekte oplysninger i forbindelse med habilitetserklæringen.

For det andet kan der udarbejdes en e-mailversion af habilitetserklæringen, hvori udvalgsmedlemmet vil kunne besvare habilitetsspørgsmålene direkte, fremfor i et vedhæftet pdf. dokument.

Habilitetserklæringerne foreligger på nuværende tidspunkt på såvel dansk som engelsk. Det anbefales at den engelske version synliggøres, via indsættelse af link til erklæringen i e-mailsene omkring nedsættelse af udvalg.

2.7 Genanvendelse af en bedømmelse

Hvad siger høringssvarene?

Et af høringssvarene bemærker, at der mangler en klarhed over, hvornår man kan genanvende en tidligere udarbejdet bedømmelse. Den manglende afklaring angår specielt muligheden for genbrug af bedømmelserne af kliniske- og eksterne lektorer. Set fra institutsekretariatets perspektiv synes der, at skulle foretages en afvejning imellem to forhold. På den ene side muligheden for at spare ressourcer og være administrativ fleksibel og dermed undgå unødigt mange genbedømmelser og den anden side, behovet for at sikre, at underviserne af de medicinstuderende forbliver på lektor-niveau. Det fremgår derfor af høringssvaret, at institutsekretariatet foreslår at en bedømmelse kun kan blive genanvendt ved kliniske- og eksterne lektorer, såfremt den er under 5 år gammel. På den måde undgås det at anvende unødigt mange ressourcer på at skulle genbedømme fagpersoner, der relativt nyligt er blevet lektorvurderet, og samtidig sikres det, at underviserne fortsat er på det påkrævede faglige niveau.

Generelle refleksioner og løsningsforslag?

Det er undtagelsesvist muligt at genbruge en bedømmelse, såfremt man forlænger en medarbejder i sin nuværende stilling. Dette forudsætter dog at stillingen ikke kommer i offentligt opslag samt at der tale om præcis den samme stilling med samme stillingsindhold, som den medarbejderen oprindeligt blev bedømt i forhold til. Dersom der er sket ændringer i stillingen og stillingsindholdet, skal der foretages en ny bedømmelse, hvor ansøgeren bedømmes i forhold til det nye konkrete stillingsindhold. Såfremt forlængelsen af stillingen i stedet skal i offentligt opslag, skal alle ansøgerne til stillingen bedømmes i forhold til det konkrete stillingsopslag, jf. Ansættelsesbekendtgørelsens §4.

2.8 Hurtigere ansættelsesproces

Hvad siger høringssvarene?

I flere af høringssvarene nævnes et behov for en kortere og nemmere ansættelsesproces. Et høringssvar anbefaler, at man går tilbage til ansættelsesprocedurerne fra før 1. marts 2016, for så vidt angår ikke-karrierestillinger. Dette gælder specielt for så vidt angår stillinger som videnskabelig assistenter og post docs.

Et andet høringssvar har fokus på, at den nuværende (tidskrævende) ansættelsesproces, bevirker at ansøgere kan nå at få ansættelse andetsteds, samt at der kan optræde lange vakancer i stillinger.

Nedenfor udfoldes oplevelsen af sagsbehandlingstiden set fra institutternes og centrenes synspunkt.

Sagsbehandlingstid ved ikke-karrierestillinger

Flere af høringssvarene angiver, at ansættelsesprocessen med udarbejdelse af fagkyndige udtalelser på ikke-karrierestillinger findes ressourcetung. I et høringssvar bemærkes det, at den samlede sagsbehandlingstid – målt fra det tidspunkt, hvor der tages kontakt til institutsekretariatet første gang med henblik på en ansættelse – er gået mærkbart op. Sagsbehandlingstiden opleves derfor som værende for lang ifht. ansættelsernes omfang. Dette giver særligt udfordringer på ansættelsen af videnskabelige assistenter og post docs.

Dette skyldes at de nye ansættelsesprocedurer indebærer at en fagkyndig udtalelse skal udarbejdes og godkendes via rekrutteringssystemet PeopleXS, inden en ansættelse kan finde sted. Før de nye ansættelsesprocedurer blev indført kunne den fagkyndige udtalelse udarbejdes på forhånd og indsendes sammen med indstillingen til ansættelse. Sagsbehandlingstiden er som følge af de nye procedurer blevet forlænget, hvilket de faglige miljøer oplever som en udfordring.

Sagsbehandlingstid ved karrierestillinger

Ligeledes bemærker et af høringssvarene, at stigningen i den samlede sagsbehandlingstid også ses ved karrierestillinger efter indførelsen af de nye procedurer. Som årsag peges der her især på de særlige medinddragelses- og godkendelsesprocesser, der skal til, før en stilling kan slås op/sættes i gang. Denne godkendelsesproces forsinker ansættelsesprocessen, hvilket opleves som en stigning i sagsbehandlingstiden. Såfremt den ansættende enhed er uheldig med tidspunktet for kontakt til institutsekretariatet med henblik på at få godkendt en karrierestilling - risikerer den ansættende enhed op til 1,5 mdrs. ventetid, før påbegyndelsen af ansættelsen er godkendt. Formatet opleves derfor som meget sårbart over for aflysninger eller ferier hos institutlederen og dekanen.

Et andet eksempel omhandler de korte ansættelser af for-stipendiater uden offentligt stillingsopslag, hvor ansættelsen sker med henblik på at forberede en ph.d. protokol. Dét, at der skal gennemføres en fagkyndig udtalelse medfører, at ansættelsesprocessen trækker ud. Her er ønsket, at det overvejes, om den fagkyndige udtalelse kan undgås.

Ansættelse af adjunkter

Et andet høringssvar bemærker, at man for så vidt angår adjunkter, kunne overveje hensigtsmæssigheden af, at disse skal godkendes på de bilaterale møder imellem institutleder og dekanen. Dette set i lyset af at adjunkter er på samme videnskabelige niveau som post docs. Såfremt de ikke skulle godkendes på de bilaterale møder, ville man kunne mindske forbruget af administrative ressourcer og forbedre sagsbehandlingstiden for de ansættende VIP'er.

Ansættelse af navngiven kandidat

Flere høringsvar bemærker desuden at ansættelsesprocessen opleves som tung og tidskrævende ved ansættelse af en "navngiven kandidat". Eksempelvis ved ansættelse af videnskabelige assistenter over 1 år eller ved ansættelse af en tidligere ph.d. studerende i en post doc. stilling på over 1 år. I disse situationer opleves det som ressourcetungt og spild af tid at udarbejde et stillingsopslag og dernæst gennemføre en bedømmelse på de kandidater, som har søgt stillingen. Det fremgår at høringsvarene, at der er en meget lille sandsynlighed for, at eksterne kandidater til stillingen, reelt vil kunne konkurrere med den interne kandidat. En tilsvarende problematik gør sig også gældende ved fastansættelse af TAP personale, som har en tidsbegrænset ansættelse ved Aarhus Universitet.

Bagatelgrænse for udarbejdelse af fagkyndig udtalelse

Tilsvarende bemærker et høringsvar, at der bør være en bagatelgrænse for, hvornår der skal udarbejdes en fagkyndig udtalelse. Eksempelvis skulle der udarbejdes en fagkyndig udtalelse i forbindelse med ansættelsen af en vikar på i alt 24 timer. Det opleves som spild af ressourcer at sætte et stort apparat i gang, for så kort en ansættelse.

Sekretærbistand ved bedømmelsesarbejdet

Et af høringsvarene foreslår, at der kunne ydes sekretærbistand til bedømmelsesudvalg og dermed kunne man reducere arbejdsbelastning for bedømmelsesudvalg – og følgelig mindske det tidsforbrug der bliver brugt til bedømmelser. Ligeledes foreslås det at der kunne nedsættes et bredt sammensat udvalg (med deltagere fra institutsekretariatet, HR, bedømmere), som kunne komme med forslag til hvordan tidsforbruget kan reduceres med X-antal %.

Økonomigodkendelse forinden stillingsopslag

Et af høringsvarerne efterlyser en højere grad af fleksibilitet med hensyn til økonomigodkendelsen, idet et bevillingstilsagn burde være tilstrækkeligt til at opstarte en ansættelsesproces. Selve økonomigodkendelsen opleves som en forsinkende faktor i ansættelsesprocessen, som kan bevirke, at der går værdifuld tid af en bevillingsperiode, som i stedet for forskning, bliver brugt på at sagsbehandle en ansættelsesproces.

Generelle refleksioner og løsningsforslag?

Gældende forvaltningsretlig og ansættelsesretlig lovgivning, regler og retningslinjer sætter til en hver tid rammerne for ansættelsesprocessen på Aarhus Universitet.

Ved ansættelse af videnskabelige personale er Aarhus Universitet blandt andet underlagt bestemmelserne i Ansættelsesbekendtgørelsen. I henhold til denne bestemmelse kan tidsbegrænset ansættelse for en periode på op til 1 år, finde sted uden offentligt stillingsopslag. Derimod skal ansættelser af mere end 1 års varighed, som følge af Ansættelsesbekendtgørelsen, i offentligt opslag⁴.

⁴ Jf. § 9 i Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter" skal stillinger af over 1 års varighed i offentligt opslag (Ansættelsesbekendtgørelsen).

Endvidere er det en ufravigelig bestemmelse, at der sker en faglig bedømmelse af alle ansøgerne ved besættelse af videnskabelige stillinger, hvad enten der er tale om offentligt stillingsopslag eller ikke offentligt opslag⁵.

For så vidt angår besættelsen af teknisk-administrative stillinger gælder det, at teknisk-administrative stillinger som udgangspunkt skal opslås. Dog kan et stillingsopslag undlades i forbindelse med ferieafløsning, vikariater og anden kortvarig beskæftigelse, der ikke forventes at overstige 1 år⁶. Ansættelse ud over et år vil altid skulle ske efter offentligt stillingsopslag.

Som følge af den opridsede juridiske ramme om ansættelsesprocesserne ovenfor, kan det ikke anbefales at udarbejde løsninger, som vil indebære en fravigelse af den lovmæssige ramme. Dette indebærer eksempelvis, at vi ikke kan anbefale en løsning, hvor nogle VIP-stillinger undtages fra de lovmæssige krav om faglig vurdering/bedømmelse. Ligeledes kan det heller ikke anbefales at undtage stillinger af mere end 1 års varighed fra reglerne om offentligt opslag.

Derimod kan dekanatet/fakultetsledelsen overveje om håndteringen af videnskabelige assistentstillinger, som ikke skal i opslag, i stedet skal håndteres i en håndholdt løsning uden om PeopleXS. Dette vil dog indebære, at vi ikke vil kunne trække data på sammensætning af fagkyndige udvalg mv.

Dekanatet/fakultetsledelsen kan desuden overveje, om andre af de VIP-stillinger, der nævnes i høringssvarene også skal omfattes af en sådan løsning. Her kan i overvejelserne med fordel drøftes, om post.doc niveauet skal betragtes som en fødekæde til VIP-karriestillinger eller ej, hvilket vil have betydning for valg/fravalg af håndholdt løsning for denne gruppe.

Desuden kan dekanatet/fakultetsledelsen overveje, om der skal ske ændringer i kravene til medinddragelses- og godkendelsesproces ved ”stillingsbesættelse af VIP-karriestillinger med øremærkede midler” og VIP-karriestillinger – evt. ændringer heraf skal ses i sammenhæng med eventuelle nye (rekrutterings)strategiske visioner for AU/Health.

Endelig foreslås det, at HE Økonomi afdækker muligheder for at procesoptimere/lette økonomi-godkendelsesprocedurerne for så vidt angår den økonomigodkendelse, som lægger forud for opstarten af en ansættelsesproces.

2.9 Shortlist

Hvad siger høringssvarene?

Shortlist er en metode, hvorpå det er muligt at udvælge nogle bestemte ansøgere til en bedømmelse, og derved fravælge andre ansøgere ud fra specifikke kriterier. Det kræver en meget præcis stillingsbeskrivelse, for at der er et grundlag for at fravælge nogle ansøgere, allerede inden bedømmelsesarbejdet igangsættes.

Et af høringssvarene bemærker i den forbindelse at det vil give mening at anvende shortlist, for dermed at undgå at sende åbenlyst ukvalificerede ansøgere til bedømmelse – og derved spare tid for bedømmelsesudvalget og mindske udgifterne til bedømmelserne.

Et andet høringssvar nævner at shortlist vil kunne finde anvendelse ved stillinger, hvor man forventer at der vil blive indgivet mange ansøgninger. Det bemærkes dog at det ikke vil give mening specifikt at anvende shortlist ved særligt udvalgte stillingskategorier, idet behovet for shortlist mere vil komme an

⁵ Jf. § 4 i Ansættelsesbekendtgørelsen.

⁶ Jf. § 3, stk. 2 i Lov om tidsbegrænset ansættelse

på den konkrete stilling end på stillingskategorien. Et af høringssvarene foreslår at man ved anvendelse af shortlist, kunne lade ansættelsesudvalget samt formanden for bedømmelsesudvalget stå for vurdering af, hvilke ansøgere der skal sendes til bedømmelse. Denne vurdering vil skulle foretages efter ansøgningsfristen udløb, ved at sammenholde de, i stillingsopslaget angivne kvalifikationskrav, med ansøgerens kvalifikationer.

Generelle refleksioner og løsningsforslag?

Det kan bemærkes, at hvis en kandidat åbenlyst ikke opfylder helt grundlæggende kvalifikationskrav for at bestride en stilling (fx lægelig autorisation) kan bedømmelsesudvalg konstatere, at de henset til den helt åbenlyse mangel ikke udarbejder en bedømmelse af kandidaten.

I forbindelse med ovenstående høringssvar samt som følge af auditmøderne er der blevet trukket data på antallet af opslåede videnskabelige stillinger ved Health, kombineret med antallet af ansøgere til stillingerne⁷. Formålet med dette har været at belyse hvor mange offentlige stillingsopslag der har været i perioden - samt hvor mange af disse stillinger der har været flere ansøgere til. I perioden fra 1. august 2017 – 31. december 2017 har 61 stillinger været i offentligt opslag, heraf har der været 37 stillinger med 0-3 ansøgere og kun ved 8 stillinger, har der været mere end 10 ansøgere.

Dernæst bør det overvejes om man skal vente med at tage shortlist i anvendelse, indtil der har været rettet fokus på formen og kvaliteten af stillingsopslagene. Dette begrundet med, at anvendelsen af shortlist kræver, at der foreligger præcise stillingsbeskrivelser, som kan benyttes som grundlag for at udvælge ansøgere til en bedømmelse og dermed fravælge andre ansøgere – og dét uden stillingsopslagene bliver så præcise, at de kun målretter sig til én specifik ansøger.

Med udgangspunkt i ovenstående foreslås det, at det ledelsesmæssigt drøftes om tiden er moden til, at shortlist indføres ved Health.

Såfremt dekanat/fakultetsledelse ønsker at indføre shortlist anbefales det, at shortlist først implementeres, når der foreligger en IT-løsning, som kan håndtere anvendelsen af shortlist – for dermed at undgå (yderligere) sårbare håndholdte løsninger.

Idet Aarhus Universitet er at betragtet som et ansættelsesområde samt fordi vi har de tværfakultære centre, såsom DANDRITE, anbefales det desuden, at der arbejdes hen imod ensartede løsninger for håndteringen af shortlist. Da Science and Technology (ST) har indført shortlist anbefales det, at man drager erfaringer herfra samt ensretter håndteringen af shortlist i forhold til ST.

3.0 Bilag

3.1 Spørgeguide

3.2 Institutternes høringssvar

3.3 Skabelon

3.4 Vejledning til medlemmer af det faglige bedømmelsesudvalg ved ansættelse af afdelingslæger, overlæger, kliniske professorer samt ledende overlæger

⁷ Data er trukket for perioden 1. august 2017 – 31. december 2017 – for videnskabelige stillinger i offentligt opslag.

Auditrapport

Aarhus Universitet

Faculty of Health

Afs. CVR-nr.: 31119103

Dato: April 2017

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning	3
1.1 Baggrund for audit	3
1.2 Auditpanelets sammensætning	3
1.3 Formål med audit'en	3
1.4 Cases til brug for audit	4
2. Gennemgang af bedømmelser og fagkyndige udtalelser	4
2.1 Baggrund	4
2.2 Bedømmelser	5
2.3 Fagkyndige udtalelser	5
2.4 Gennemgangens fokuspunkter	5
3.0 Fokuspunkter	6
3.1 Formål med en bedømmelse	6
3.2 Health's bedømmelseskriterier	6
3.3 Kvaliteten af Health's stillingsopslag og stillingsbeskrivelser	9
3.4 Bedømmelsesskabeloner	9
4.0 anbefalinger og fremadrettede tiltag	10
5.0 Bilag	10
5.1 Auditskema A og Auditskema B	10
5.2 Returnerede auditskemaer	10

1.0 Indledning

1.1 Baggrund for audit

I foråret 2016 trådte Health's nye ansættelsesprocedurer i kraft. I den forbindelse besluttede fakultetsledelsen, at ansættelsesprocedurerne skulle evalueres efter et år med henblik på en eventuel justering af procedurerne.

Som et aspekt i evalueringen blev det besluttet, at der skulle gennemføres en audit, hvor bedømmelser og fagkyndige udtalelser skulle gennemgås med henblik på en vurdering af overholdelsen og forståelsen af de fastlagte kriterier ifm. ansættelse af videnskabeligt personale på Health, AU.

På baggrund af den gennemførte audit har auditgruppen – ved konst. dekan og prodekan for talent - udarbejdet nærværende rapport med anbefalinger til dekanat/fakultetsledelses videre arbejde.

1.2 Auditpanelets sammensætning

Auditpanelets medlemmer bestod af:

Dekan, Ole Steen Nielsen

Prodekan, Lise Wogensens Bach

Tre institutledere:

- Institutlederen fra Institut for Biomedicin, Thomas G. Jensen
- Institutlederen fra Institut for Folkesundhed, Klavs Madsen
- Institutlederen for Odontologi og Oral Sundhed, Siri Beier Jensen

Bedømmelsesudvalg:

- Klinisk lærestolsprofessor, Institut for Klinisk Medicin, Michael Borre
- Professor, Institut for Odontologi og Oral Sundhed, Vibeke Bælum
- Professor, Institut for Folkesundhed, Kim Overvad
- Lektor, Institut for Biomedicin, Hanne Bjerregaard Møller
- Lektor, Institut for Klinisk Medicin, Rikke Nørregaard
- Lektor, Institut for Klinisk Medicin, Kim Ryun Drasbek

I forbindelse med udfærdigelsen af auditrapporten blev medlemmerne af auditpanelet opfordret til at indlevere deres udfyldte auditskemaer.

Der gøres i den forbindelse opmærksom på, at det kun er 7 ud af 11, som har indleveret det efterspurgte materiale. De indleverede, udfyldte auditskemaer er vedlagt som bilag.

1.3 Formål med audit'en

Audit'en havde til hensigt at skabe læring og dele erfaringer og havde som formål at afdække:

- om de fastlagte kriterier medvirker til at sikre at der sker en objektiv, ensartet og fyldestgørende bedømmelse af VIP-ansøgere
- at vurdere om kriterierne meningsfyldt kan besvares af bedømmelsesudvalget
- om der på tværs af bedømmelser og bedømmelsesudvalg i instituttet synes at være en ensartet forståelse af bedømmelseskriterier mv.

På baggrund af audit-anbefalingerne skal dekanat/fakultetsledelse tage stilling til, om der skal ske en justering i bedømmelseskriterierne eller om audit-resultaterne giver anledning til at iværksætte andre tiltag.

1.4 Cases til brug for audit

Der gennemførtes to audits. Den første audit behandlede 5 professor-cases og 5 lektor-cases. Den anden audit behandlede 6 ansættelser af postdocs (heraf to bedømmelser og fire fagkyndige udtalelser), 3 ansættelser af videnskabelige assistenter og 5 DVIP-ansættelser. Alle cases er eksempler på ansættelser, der er sket efter at de nye ansættelsesprocedurer er trådt i kraft.

Casene var udvalgt af HE HR ud fra overvejelser om, at de udvalgte cases var repræsentative for ansættelser på Health samtidig med, at de kunne danne baggrund for læring.

2. Gennemgang af bedømmelser og fagkyndige udtalelser

2.1 Baggrund

Rammen for bedømmelsen af kandidater til videnskabelige stillinger på AU Health udgøres af de overordnede bestemmelser i [ansættelsesbekendtgørelsen](#) og [stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter](#). Formålet med AU, Health's bedømmelseskriterier er at sikre rekruttering af de bedste kandidater til ledige videnskabelige stillinger inden for denne ramme.

Endvidere har bedømmelseskriterierne til formål at sikre, at der ansættes personer, der kan bidrage til [AU, Health's strategiske mål og indsatser](#). Derudover skal kriterierne give allerede ansatte og ansøgere indblik i, hvilke kvalifikationer der efterspørges hos de videnskabelige medarbejdere på AU Health.

En bedømmelse og en fagkyndig udtalelse vil altid bero på en helhedsvurdering af ansøgeren. Vurderingens delelementer skal ses i lyset af den enkelte ansøgers aktive forskningstid (herunder længden af eventuelle orlovsperioder) og det pågældende faglige område.

2.2 Bedømmelser

I gennemgangen af bedømmelserne af professorer, lektorer og postdocs tog denne audit afsæt i de fastlagte bedømmelseskriterier, som vist i Auditskema A (vedlagt) med henblik på blandt andet at afdække:

- om der tages stilling til samtlige fire ansættelseskriterier i hver enkelt bedømmelse, og om stillingtagen er belyst tilfredsstillende.
- om brugen af bedømmelsesskabelon medvirker til at sikre, at udvalget kommer omkring alle væsentlige elementer/kriterier for en bedømmelse.
- om ansættelseskriterierne vægter lige meget i en bedømmelse, og hvorvidt bedømmelsens sammenfatning og konklusion afspejler dette.
- om der er temaer/områder, som fremadrettet fortjener særlig opmærksomhed

2.3 Fagkyndige udtalelser

I gennemgangen af fagkyndige udtalelser¹ ved ansættelser af postdoc, videnskabelige assistenter og DVIP'er tog denne audit afsæt i de fastlagte kriterier for en fagkyndig udtalelse, som vist i Auditskema B (vedlagt), med henblik på at afdække:

- om der er taget stilling til den fagkyndige udtalelses delelementer, herunder om der er taget stilling til delelementerne på tilfredsstillende vis.
- om der er temaer/områder, som fremadrettet fortjener særlig opmærksomhed
- om hvorvidt brugen af skabelon til fagkyndig udtalelse medvirker til at sikre, at udvalget kommer omkring alle væsentlige elementer/kriterier for en fagkyndig udtalelse.

2.4 Gennemgangens fokuspunkter

Auditgruppens drøftelser af bedømmelserne og de fagkyndige udtalelser centrerede sig om følgende fire fokuspunkter:

- Formål med en bedømmelse.
- Health's bedømmelseskriterier
- Kvaliteten af Health's stillingsopslag og stillingsbeskrivelser
- Bedømmelsesskabeloner

Fokuspunkterne vil blive uddybet i separate afsnit i rapporten, jf. afsnit 3.0 Fokuspunkter.

¹ En fagkyndig udtalelse kan udarbejdes ved ansættelser i følgende tilfælde:

- Karrierestillinger af op til ét års varighed (ekskl. professorstillinger)
- Ikke-karrierestillinger uanset længden på ansættelsen (postdoc, studieadjunkt og studielektor dog kun op til ét års ansættelse).

3.0 Fokuspunkter

3.1 Formål med en bedømmelse

Rammen for bedømmelsen af kandidater til videnskabelige stillinger på AU Health udgøres af de overordnede bestemmelser i [ansættelsesbekendtgørelsen](#) og [stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter](#). Formålet med Health's ansættelseskriterier er at sikre rekruttering af de bedste kandidater til ledige videnskabelige stillinger inden for denne ramme.

I afsnit 3.2 nedenfor redegøres for Health's bedømmelseskriterier, som supplerer de grundlæggende kvalifikationskrav, som fremgår af stillingsstrukturen.

I gennemgangen af bedømmelserne viste drøftelserne, at der var divergerende opfattelser af formålet med bedømmelsesarbejdet – herunder hvad en bedømmelse på Health skal opfylde, og hvordan en bedømmelse på Health i praksis anvendes. Nogle havde den opfattelse, at en bedømmelse alene kan/skal fungere som et screeningsværktøj. Andre var af den opfattelse, at bedømmelsen skal lede frem til ansættelsen af den bedst kvalificerede ansøger, hvor den faglige bedømmelse således skal udgøre et fyldestgørende, velargumenteret grundlag for institutlederens og dekanens videre arbejde frem til ansættelsen.

Drøftelserne synliggjorde et behov for, at der – i vejledninger og daglig praksis – skal præciseres og tydeliggøres, hvad formålet med den faglige bedømmelse af ansøgerne til en videnskabelig stilling er.

3.2 Health's bedømmelseskriterier

Health's bedømmelseskriterier har overordnet to formål:

- De skal bruges af de bedømmelsesudvalg og andre, der vurderer kandidaterne til en given videnskabelig stilling, for at sikre, at der ansættes personer, der kan bidrage til [AU Health's strategiske mål og indsatser](#)
- Derudover skal kriterierne skabe transparens ved at give allerede ansatte samt ansøgere til stillinger på Health indblik i, hvilke kvalifikationer der efterspørges hos de videnskabelige medarbejdere på AU Health på forskellige karrieretrin

Health's bedømmelseskriterier er bygget op om AU's fire kerneaktiviteter – forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudveksling – som bringes i spil i bedømmelsen af ansøgere.

Auditgruppens drøftelser af bedømmelserne viste, at der på tværs af bedømmelsesudvalg på fakultet er en divergerende anvendelse og forståelse af

bedømmelseskriterierne, herunder bedømmelseskriteriernes inddeling i A, B og C-kriterier². De fremførte synspunkter kan grupperes og opsummeres som følger:

Om forskningskriterierne

Auditgruppen konstaterede, at der i hovedparten af de foreliggende bedømmelsers afsnit om forskning ikke sker en kvalificering af ansøgers publikationer, hvilket indebærer, at der ikke kan tages stilling til om forskningsaktiviteterne faktisk er på det ønskede niveau i forhold til kriteriernes væsentlighed (A, B og C-inddeling).

Der synes at være en tendens til blandt bedømmelsesudvalg på tværs af fakultetet, at der sker en oplistning af publikationerne uden en egentlig faglig vurdering af publikationernes kvalitet og tyngde, impact mv. Det blev nævnt, at tælling af publikationer kan være tilstrækkeligt i nogen sammenhænge, fordi det er med til at synliggøre, hvorvidt ansøger har lidt eller meget forskningserfaring, ligesom H-index, citationer mv. også synliggør forskningsaktivitet. Det blev også bemærket, at et H-index i sig selv ikke er et udtryk for nyere forskningsaktivitet, idet en forsker kan godt have et højt H-index selvom forskeren ikke har været forskningsaktiv i de seneste (mange) år.

Et synspunkt var, at når udvalgene vælger ikke at kvalificere ansøgers publikationer, tjener bedømmelserne ikke deres formål, som er at udgøre et fyldestgørende, velargumenteret grundlag for ansættende leders videre arbejde frem til ansættelsen af den bedst kvalificerede ansøger.

Balancering af kriteriers betydning/vægt i bedømmelsesarbejdet

Auditgruppen konstaterede, at bedømmelserne generelt betragtet ikke afspejler alle AU's fire kerneaktiviteter, som er svarende til Healths fire overordnede ansættelseskriterier. Tendensen er, at forskningsdelen vægter tungest i bedømmelserne – herunder i bedømmelsernes konklusioner. Særligt kriterierne om talentudvikling og videnudveksling synes generelt ikke at vægte så tungt i bedømmelserne. Det blev i den forbindelse bemærket, at dette kan have en sammenhæng til dét, der tillægges værdi i stillingsopslaget, og dermed hvilke dokumentation, ansøger vælger at vedlægge sin ansøgning. Dvs. hvis et stillingsopslag ikke tager højde for AU's fire kerneaktiviteter, afspejles alle fire kriterier ikke nødvendigvis i bedømmelserne.

Auditgruppen bemærkede, at det oftest ikke fremgår tydeligt af bedømmelserne (herunder konklusionerne på bedømmelserne), hvorledes udvalget afvejer manglende/fravær af dokumenterede kompetencer på givne, efterspurgte parametre

²

A-kriterier er meget vigtige for varetagelsen af stillingen.

B-kriterier er vigtige.

C-kriterier er mindre vigtige og er ikke en forudsætning for varetagelsen af stillingen, men de trækker betragteligt op og kan i et vist omfang opveje manglende opfyldelse af A- og B-kriterier.

(jf. kriterierne) op mod de kompetencer, udvalget ser, at ansøger besidder. Auditgruppen drøftede i den forbindelse om ledelsens forventninger til et bedømmelsesudvalg indebærer, at udvalget i dets faglige vurderinger redegør for – forudsat det er udvalgets opfattelse, at ansøger er kvalificeret – hvorfor ansøgeren er kvalificeret til stillingen og det særligt, hvis ansøger ikke dokumenterer/opfylder kriterier, der er væsentlige for videnskabeligt personale ved Health.

Sammenhæng mellem kriterier og opslag

Det blev bemærket, at bedømmelsesudvalgene ikke altid meningsfuldt kan vurdere ansøger op mod kriterierne, fordi kriterierne skal sættes i forhold til stillingsopslag og ansøgermateriale, og det opleves, at kriterier og stillingsopslag som oftest ikke er sammentænkt.

Betydning af udvalgenes sammensætning

Det blev det nævnt, at sammensætningen af bedømmelsesudvalget kan have betydning for, hvordan kriterierne vægtes i bedømmelsen. Nogle udvalg er sammensat af meget forskningstunge profiler, og det kan – måske - påvirke bedømmelsesarbejdet i retning af, at forskningen tillægges størst betydning. I forlængelse heraf blev det også drøftet, at bedømmelsesudvalg med medlemmer fra udlandet kan bringe andre kulturelle aspekter ind i bedømmelsesarbejdet, som kan have en afsmittende effekt på, hvad der tillægges værdi i en bedømmelse, fx har svenske universiteter meget fokus på undervisning.

"Samarbejdsevne" og engelskkundskaber

Der blev stillet spørgsmål ved, om et delkriterie som "samarbejdsevner" kan besvares meningsfuldt af et bedømmelsesudvalg, når udvalget ikke har samarbejdet med ansøgere og om bedømmelsesudvalg er de rette til at kvalificere niveauet af ansøgers engelskkundskaber. Auditgruppen bemærkede, at det kunne overvejes om det i stedet vil give mening, at bede ansøger om at indgive dokumentation for, at der beherskes engelsk på et bestemt niveau, hvis ansøgers modersmål ikke er engelsk.

Postdoc

Ydermere blev det drøftet, om det er hensigtsmæssigt at bedømme postdocs på baggrund af kriterierne, da arbejdsopgaverne i en postdoc stilling som oftest udelukkende består af forskningsopgaver. Her nævnes det, at det ikke vil være væsentligt for et bedømmelsesudvalg at skulle tage stilling til kriterier om undervisning, videndeling og talentudveksling ved postdoc stillinger.

Andet

I forbindelse med drøftelsen af bedømmelseskriterierne blev det desuden nævnt, at der bør være en større opmærksom på, at sikre, at titler såsom adjungerede lektorer og adjungere professorer bliver anvendt korrekt i form af, at der er den videnskabelige tyngde, som sådanne titler fordrer på AU.

3.3 Kvaliteten af Health's stillingsopslag og stillingsbeskrivelser

I auditgruppens drøftelser af Health's stillingsopslag og stillingsbeskrivelser, som danner afsæt for udvalgenes arbejde med udarbejdelse af bedømmelser, blev nævnt følgende:

Stillingsopslag og faglige stillingsbeskrivelser afspejler som oftest ikke AU's fire kerneaktiviteter og dermed heller ikke Healths fire overordnede kriterier – forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudveksling – og der tages dermed ikke højde for, at der skal udarbejdes en bedømmelse med udgangspunkt i alle aktiviteter.

Det blev fremført, at hvis et bedømmelsesudvalg/fagkyndigt udvalg skal have de rette forudsætninger for at udarbejde en bedømmelse på tilfredsstillende vis, skal der skabes bedre sammenhæng mellem stillingsopslag/stillingsbeskrivelser og bedømmelseskriterier og skabelon for den pågældende stillingstype. Dette forudsætter naturligvis, at ansøger indgiver alt relevant og efterspurgt materiale til brug for bedømmelsesarbejdet. Der blev i den sammenhæng argumenteret for, at ansøger vil have andre forudsætninger for at indgive relevant materiale, når det eksplicit fremgår af opslaget, hvad der tillægges værdi i stillingen, og hvordan det taler ind i AU's fire kerneaktiviteter og dermed Health's bedømmelseskriterier.

3.4 Bedømmelsesskabeloner

I drøftelserne af anvendelsen af Health's nye bedømmelsesskabeloner blev der sat fokus på følgende:

Auditgruppen fremhævede, at en bedømmelsesskabelon som udgangspunkt er et godt værktøj for udvalgene, fordi den tjener som en påmindelse om, at fire kerneaktiviteter er i spil i forbindelse ved bedømmelse af videnskabeligt personale ved Health.

Bedømmelsesskabeloner er i deres nuværende form ikke lette at arbejde i, men opfattes som låste, og har karakter af at være en 'tjekliste' med gentagende underpunkter under de enkelte kriterier. Eksempelvis nævnes, at udvalgene skal tage stilling til ansøgeres visioner og planer for hvert kriterie, og udvalgene henviser derfor ofte til noget, som de allerede har skrevet en gang tidligere i bedømmelsen, fordi det ikke er nemt at bedømme ud fra denne skarpe opdeling.

Bedømmelsesskabelonerne kan med fordel opbygges på en anden måde, så de bliver lettere at anvende og arbejde i. Auditgruppen nævnte, at det kunne ske ved at ændre skabeloner fra en 'tjekliste' til en slags 'huskeliste', hvor kriterier og underkriterier samles og gøres mere konkrete, så de fremstår i en art overskriftsform og indbyder til, at den faglige vurdering udfoldes mere i prosaform.

Til udarbejdelse af postdoc- og adjunkter-bedømmelser anvendes samme bedømmelsesskabelon, da begge stillingstyper er på adjunktniveau. Det blev drøftet,

hvorvidt det er hensigtsmæssigt at anvende samme skabelon, når arbejdsopgaverne i postdoc stillinger som oftest består af ren forskning og ikke har et element af undervisning i sig. Drøftelserne taler ind i særlige bedømmelseskriterier for postdoc, som der gøres rede for i ovenstående afsnit. Omvendt gælder, at postdoc og adjunkter i henhold til den videnskabelige stillingsstruktur skal bedømmes på samme videnskabelige niveau. Derfor kan postdoc stillinger – ligesom det også i visse tilfælde sker på Health – godt indeholde undervisning, og dermed fungere som karrierevej i forhold til et lektorat.

Endvidere blev det nævnt, at bedre it-understøttelse – eksempelvis i form af integration mellem PeopleXS-rekrutteringssystemet og bedømmelsesskabeloner – vil være en stor hjælp for udvalgene. Hvis PeopleXS sættes op til at automatisk at trække data om ansøgere over i skabelonerne, fx navn, fødselsdato mv., vil udvalgene ikke skulle taste denne information. Auditgruppen fremhævede, at det vil spare udvalgene for en masse tid og reducerer mængden af tastefejl.

4.0 anbefalinger og fremadrettede tiltag

På baggrund af resultaterne fra den gennemførte audit, kan fakultetet med fordel – i det fremadrettede arbejde med at sikre, at der sker en objektiv, ensartet og fyldestgørende bedømmelse af VIP-ansøger på Health – arbejde videre med følgende anbefalinger:

Anbefaling 1 – revidering af Health's bedømmelseskriterier

Anbefaling 2 – bedre stillingsopslag på Health

Anbefaling 3 – Health's bedømmelsesskabeloner i ny form

Anbefaling 4 – præcisering og tydeliggørelse af formål med bedømmelser

Anbefaling 5 – kvalitetssikring af bedømmelser

5.0 Bilag

5.1 Auditskema A og Auditskema B

5.2 Returnerede auditskemaer

EVALUERING AF HEALTHS' ANSÆTTELSESPROCEDURER



BAGGRUND

- Health tog nye procedurer for ansættelse i brug i marts 2016
- Ifm ibrugtagningen aftaltes det, at der skulle ske en evaluering efter 1 år
- Evaluering på institutniveau og i form af afholdelse af audits udmøntet i to rapporter:
 - ☐ Evalueringsrapport
 - ☐ Auditrapport

EVALUERINGSRAPPORTEN

Evalueringsrapporten peger på, at der i den kommende revision af ansættelsesprocedurerne ses på følgende elementer:

➤ **Bedømmelseskriterier**

- ☐ et behov for revision af kriterierne.....hvis vi fortsat skal have kriterier

➤ **Health's stillingsopslag**

- ☐ plads til forbedring fx i form af skabelon/vejledning

➤ **Bedømmelsesskabeloner**

- ☐ forenkling fx i sammenhæng med revision af kriterier.....hvis vi skal have obligatoriske skabeloner

EVALUERINGSRAPPORTEN (FORTSAT)

- **Skabe sammenhæng mellem VIP-ansøgninger og bedømmelseskriterier samt opslag**
- **Habilitetserklæringer**
 - ☐ mere smidig arbejdsgang.....hvis vi skal fortsætte med erklæringer
- **Hurtigere ansættelsesprocesser**
 - ☐ smidige arbejdsgange – inden for lovens rammer
 - ☐ smidigere/enklere medinddragelses- og godkendelsesprocesser
- **Shortlist på Health**
 - ☐ på ønskelisten

AUDITRAPPORTEN

Audit'en viste, at fakultetet med fordel kan arbejde videre med følgende 5 anbefalinger:

- **Revidering af Health's bedømmelseskriterier**
- **Bedre stillingsopslag på Health**
- **Health's bedømmelsesskabeloner i ny form**
- **Præcisering og tydeliggørelse af formål med bedømmelser**
- **Kvalitetssikring af bedømmelser**

VIDERE ARBEJDE

- Centralt for tilrettelæggelsen af det videre arbejde med fakultets ansættelsesprocedurer er Universitetsledelses strategiske visioner for VIP-ansættelser, som præsenteret på Sandbjerg seminariet – de otte normer.
- I fakultetsledelsens overvejelser om, hvordan det videre arbejde tilrettelægges kan tillige indgå de temaer, der er identificeret i auditrapporten og evalueringsrapporten.

SÆRLIGT OM GENANVENDELSE AF BEDØMMELSER

Der vil allerede nu blive lavet en justering i Healths ansættelsesprocedurer, idet genanvendelse af bedømmelse er blevet præciseret, således at det kun undtagelsesvist er muligt at genbruge en bedømmelse:

- Genanvendelse af en bedømmelse forudsætter, at stillingen ikke kommer i offentligt opslag samt at der tale om præcist den samme stilling med samme stillingsindhold, som den medarbejderen oprindelige blev bedømt i forhold til.
- Hvis der er sket ændringer i stillingen og stillingsindholdet, skal der foretages en ny bedømmelse, hvor ansøgeren bedømmes i forhold til det nye konkrete stillingsindhold.
- Såfremt forlængelsen af stillingen skal i offentligt opslag, skal alle ansøgere til stillingen bedømmes i forhold til det konkrete stillingsopslag, jf. Ansættelsesbekendtgørelsens §4.



AARHUS
UNIVERSITET

Høring: Revideret model for tildeling af fulde stipendier

Det indstilles

- At akademisk råd kommer med bemærkninger til revideret model for tildeling af fulde stipendier.

Sagsfremstilling

Fakultetsledelsen har på sit møde 9. maj 2017 tilsluttet sig principperne for en revideret model for tildeling af Ph.d.-skolens fulde stipendier. Fakultetsledelsen besluttede, at sende modellen i høring i Ph.d.-udvalget og akademisk råd

Formålet med den nye model er at sikre større indflydelse fra de videnskabelige miljøer og samtidig øge konkurrencen om de fulde stipendier for at sikre, at det er de bedste talenter, der rekrutteres til HE.

Modellen indebærer, at institutternes ledelse i langt højere grad inddrages i beslutningen om hvilke projekter, der skal støttes med tildeling af fulde stipendier fra Ph.d.-skolen. Samtidig skal kvaliteten af ansøger og projekt på tværs af institutterne styrkes og fastholdes, og en saglig og uvildig udvælgelse skal sikres.

Ifølge modellen vil det fremadrettet være institutterne, der udpeger egnede projekter, hvorefter interesserede kandidater via åbne opslag kan ansøge om at komme i betragtning til ét eller flere relevante projekter. Sammenkædning af projekter/hovedvejledere og kandidater foreslås baseret på efterfølgende workshops, hvor hhv. projekter og kandidater præsenteres.

Stipendierne fordeles på institutterne efter en fast nøgle. Der er foreslået en foreløbig nøgle baseret på fordelingen af fulde stipendier i 2014-2016. Stipendierne annonceres og uddeles i forbindelse med to af Ph.d.-skolens fire årlige ansøgningsrunder (februar- og september-runden) vedrørende indskrivning og tildeling af ph.d.-tilskud. Den nye model forventes at træde i kraft i forbindelse med februar-opslagsrunden 2018.

Opfølgning

Høringssvar fra akademisk råd sendes til funktionschef Lise Terkildsen (lte@au.dk) med frist tirsdag d. 5 september og indarbejdes i den endelige model for tildeling af fulde stipendier, der fremlægges til godkendelse i Fakultetsledelsen d. 16 september.

Ansvarlig/sagsbehandling

Lise Wogensen og Lise Terkildsen/ Lene Bøgh Sørensen

Bilag

- Sagsbehandling i forbindelse med opslag, ansøgning og behandling af optagelse og tildeling af stipendier ved ph.d.-uddannelsen på HE

Bilag til Punkt 4: Høring: Revideret model for tildeling af fulde stipendier

- Bilag - Beskrivelse af sagsbehandling ny stipendiemodel.pdf
- Akademisk råds høringssvar vedr. ny model for tildeling af fulde stipendier.pdf



Sagsbehandling i forbindelse
med opslag, ansøgning og be-
handling af optagelse og tilde-
ling af stipendier ved ph.d.-ud-
dannelsen på HE

2017 - revision

Indhold

1. Intentioner	3
1.0 Stipendietyper.....	4
I. Sammenhængen mellem optagelse og bevilling af stipendier.....	4
II. Bedømmelse af ansøgninger om indskrivning.....	4
III. Typer af økonomisk støtte	4
IV. Ph.d.-tilskud	4
V. Fulde stipendier.....	5
2.0 Sagsgangsbeskrivelse	6
I. Opslag og behandling af ansøgninger om optagelse på ph.d.-uddannelsen og tildeling af ph.d.-tilskud.....	6
2.I.1/ Opslag.....	6
2.I.2/ Ansøgningens indhold.....	6
2.I.3/ Indsendelse af ansøgning	7
2.I.4/ Legalitetskontrol	7
2.I.5/ Bedømmelse af ansøgning	7
2.I.6/ Bedømmelseskriterier.....	7
II. Opslag og behandling af ansøgninger om fulde stipendier.....	8
2.II.1/ Opslag.....	8
2.II.2/ Ansøgningens indhold.....	8
2.II.3/ Indsendelse af ansøgning	8
2.II.4/ Legalitetskontrol	9
2.II.5/ Bedømmelse af ansøgning/udvælgelse af kandidater	9
2.II.6/ Afholdelse af workshops	9
2.II.7/ Sammenkædning af projekter og kandidater.....	10
2.II.8/ Færdiggørelse af projektbeskrivelser	10

1. Intentioner

Intentionen med sagsgangen i forbindelse med opslag, ansøgning og behandling af optagelse og tildeling af stipendium ved ph.d.-uddannelsen på HE er:

- At sikre ensartet og korrekt behandling af ansøgninger
- At sikre et højt kvalitetsniveau i den faglige vurdering af ansøgninger
- At sikre, at opslags – og beslutningsproces er så transparent som muligt
- At sikre, at ph.d.-skolens strategiske indsatsområder prioriteres

De følgende afsnit beskriver sagsgang og procedurer for henholdsvis optag, tildeling af tilskud og tildeling af fulde stipendier fra opslagsrunden februar 2018, hvor en ny model for tildeling af fulde stipendier indføres.

1.0 Stipendietyper

I. Sammenhængen mellem optagelse og bevilling af stipendier/tilskud

Forudsætningen for at bevilge et stipendium eller tilskud er, at ansøgeren er godkendt til optagelse på ph.d.-uddannelsen.

Opslag og behandling af ansøgning om optagelse samt tildeling af ph.d.-tilskud foregår som udgangspunkt i samme proces, som beskrevet sammenhængende nedenfor.

Ved 2 af de 4 årlige opslagsrunder vil der ud over indskrivning og tildeling af ph.d.-tilskud blive udbudt fulde stipendier. Tildeling af disse foregår i en særskilt proces.

II. Bedømmelse af ansøgninger om indskrivning

Ved ansøgninger om indskrivning foretages vurderingen af en FP-leder, en forbehandler samt et medlem af rekrutteringsudvalget. Forbehandlerne findes via et FP-tilknyttet forbehandlerpanel. Tilbud om optag og evt. tildeling af ph.d.-tilskud afgøres af ph.d.-skolelederen efter indstilling fra et tildelingsmøde, hvor FP-ledere og rekrutteringsudvalgsmedlemmer sammenholder vurderingerne af alle indkomne ansøgninger. Tildeling af ph.d.-tilskud fordeles til de bedst kvalificerede ansøgere. Tildeling af ph.d.-tilskud forudsætter indskrivning ved Ph.d.-skolen.

Tildeling af fulde stipendier er ligeledes betinget af indskrivning ved Ph.d.-skolen. Udvalgelse af ansøgere til fulde stipendier vurderes af en FP-leder samt en forbehandler. De udvalgte kandidater inviteres til at deltage på en workshop, hvor den endelige tildeling af stipendier samt tilbud om optag afgøres. Nærmere detaljer er beskrevet i afsnittet 2.II.6/.

III. Typer af økonomisk støtte

Der opereres med to typer af økonomisk støtte fra HE:

- Ph.d.-tilskud (Research training supplements)
- Fulde stipendier (ordinære og kandidat-ph.d.)

Størrelsen af den økonomiske støtte vil til enhver tid afhænge af Ph.d.-skolens budget. Med udgangspunkt i den økonomiske ramme for 2017 vil der kunne tildeles 30 fulde stipendier og 130 ph.d.-tilskud årligt. Ph.d.-tilskuddene opslås ved 4 årlige ansøgningsrunder sammen med ansøgning om indskrivning, og de fulde stipendier opslås samtidig ved 2 af ansøgningsrunderne.

IV. Ph.d.-tilskud

- Ph.d.-tilskuddet udgør 550.000 kr. i 2017-niveau, indeksreguleret

- Forud for et budgetår beslutter Fakultetet hvor mange ph.d.-tilskud, der skal udbydes
- Studieafgift skal betales under hele indskrivningen
- Ph.d.-tilskud overføres til indskrivningsinstituttet i årlige rater
- Ph.d.-tilskud er ikke personligt, men instituttet skal anvende tilskuddet til ph.d.-relaterede formål, hvilket kan være medfinansiering af løn, barselsfond, kursusudgifter, studieafgifter m.v.
- Ph.d.-tilskud gives på basis af en helhedsvurdering til de bedste ansøgninger i hver ansøgningsrunde med udgangspunkt i de opstillede kriterier og skal ikke søges
- Ph.d.-tilskud uddeles i 4 årlige ansøgningsrunder
- Vurderingen af ansøgninger er beskrevet nedenfor

V. Fulde stipendier

- Et fuldt stipendium udgør 1.350.000 kr. ved ordinær ph.d. og 1.200.000 kr. ved kandidat-ph.d. Beløbene er i 2017-niveau og indeksregulerede. Beløbene baseres på en gennemsnitlig udgift til en ph.d.-stipendiat ansat efter statens ph.d.-overenskomst
- Forud for et budgetår beslutter Ph.d.-skolen, hvor mange fulde stipendier, der skal udbydes
- Friplads i 3 år (dvs. fritagelse for at betale studieafgift)
- Stipendiebeløbene overføres til indskrivningsinstitutterne i årlige rater
- Stipendiet er personligt og kan ikke anvendes til andre formål eller andre ph.d.-studerende
- De fulde stipendier opslås inden for Fakultetets strategiske indsatsområder. I 2017 er fokus på "Tidlig rekruttering, Mobilitet, Interdisciplinaritet og Samarbejde med erhvervsliv eller offentlige institutioner"
- Fulde stipendier gives til gennemførelse af foruddefinerede projekter, hvor projektforslag er udvalgt af institutternes ledelse
- Fulde stipendier gives på basis af en helhedsvurdering til de bedste ansøgere i hver ansøgningsrunde på baggrund af afholdte workshops
- Alle fulde stipendier opslås eksternt med 2 årlige ansøgningsrunder
- Vurderingen af ansøgninger er beskrevet nedenfor

Der er udarbejdet følgende fordelingsnøgle for årlige stipendier, baseret på fordelingen af fulde stipendier i 2014-2016.

- Institut for Klinisk Medicin: 13 stipendier
- Institut for Biomedicin: 7 stipendier
- Institut for Folkesundhed: 8 stipendier
- Institut for Odontologi og Oral Sundhed: 1 stipendium
- Institut for Retsmedicin: 1 stipendium

Institutternes ledelse (i samarbejde med FP-lederne) udpeger de projektforslag, der ønskes opslået i runderne. Hvert institut kan udpege et antal projekter pr. runde svarende til instituttets stipendieandel.

2.0 Sagsgangsbeskrivelse

I. Opslag og behandling af ansøgninger om optagelse på ph.d.-uddannelsen og tildeling af ph.d.-tilskud.

2.1.1/ Opslag

Der indkaldes ansøgninger til optagelse på ph.d.-uddannelsen 4 gange årligt. Opslag annonceres på universitetets og Ph.d.-skolens hjemmeside, AU-jobbank og andre relevante steder.

De 4 årlige ansøgningsrunder ligger:

- 15. februar med mulighed for start pr. 1. maj (herunder også opslag af fulde stipendier)
- 15. maj, med mulighed for start pr. 1. september
- Primo september med mulighed for start pr. 1. november (herunder også opslag af fulde stipendier)
- 15. november med mulighed for start pr. 1. februar.

2.1.2/ Ansøgningens indhold

En ansøgning skal som minimum bestå af:

- Projektbeskrivelse (5 sider)
- Eksamensbevis og karakterudskrift
- CV
 - o Med dokumentation for relevante ekstra-curriculære aktiviteter (undervisning, erfaring med organisatorisk arbejde og deltagelse i forskningsarbejde).
 - o Dokumentation for sprogkunderskaber
 - o Tilfredsstillende TOEFL-test (for internationale ansøgere)
- Motiveret begrundelse for ansøgning om optagelse på ph.d.-uddannelsen med inddragelse af egne kompetencer
- Ph.d.-Plan indeholdende:
 - o Beskrivelse af graden af involvering af ansøger i udformning af projektet
 - o Hovedvejleders accept af ansøgning
 - o Forslag til vejledergruppe
 - o Beskrivelse af det videnskabelige miljø
 - o Kursusplan (30 ECTS point)
 - o Tidsplan for ph.d.-forløbet
 - o Plan for ophold ved anden forskergruppe/firma/udland
 - o Plan for undervisning og videnformidling
- Evt. finansieringstilsagn underskrevet af ansættelsessted og institutleder
- Evt. rettighedsaftale, hvis projektet involverer flere parter

- Evt. angivelse af og dokumentation for hvilke/hvilket af de strategiske kriterier ansøgningen skal vurderes
- Evt. tilsagn om Erhvervs-PhD
- Evt. plan for kombineret ph.d.- og klinisk uddannelses forløb
- Evt. navn på referenceperson, som kan kontaktes

2.1.3/ Indsendelse af ansøgning

Alle ansøgninger indsendes elektronisk til PeopleXS igennem et online ansøgningssystem. Ansøgningssystemet åbnes når opslaget offentliggøres cirka 4 uger før ansøgningsfristen.

2.1.4/ Legalitetskontrol

Ph.d.-skolen udfører legalitetskontrol, der udelukkende indebærer

- Vurdering af om ansøger opfylder de uddannelsesmæssige krav for optag på ph.d.-uddannelsen. For udenlandske ansøgere indebærer det særskilt vurdering af, om den uddannelsesmæssige baggrund kan betragtes som sidestillet med en dansk kandidatgrad
- Kontrol af, om hovedvejleder opfylder de formelle krav for at fungere som hovedvejleder. Kravene er, at hovedvejleder er en anerkendt forsker inden for det relevante fagområde, skal være ansat på AU og tilknyttet ph.d.-skolen. Som en konsekvens af bekendtgørelsens krav til hovedvejleder, skal hovedvejleder på HE være på mindst lektorniveau
- Tjek af om det rigtige FP er valgt
- Kontrol af dokumentation for sprogkundskaber

Indsendte ansøgninger behandles på baggrund af det indsendte materiale, og der er ikke mulighed for at eftersende materiale efter ansøgningsfristens udløb.

2.1.5/ Bedømmelse af ansøgning

Efter legalitetskontrol sender Ph.d.-skolen ansøgning til FP-leder. FP-leder får adgang til ansøgninger igennem PeopleXS managementportalen. FP-leder videresender ansøgningen til 1 forbehandler (i PXS) fra forbehandlerpanelet med relevant faglig indsigt i projektets emne. Forbehandlerens bedømmelse af ansøgningen skal tage udgangspunkt i de vejledende krav til bedømmelse af ansøgning om optagelse på ph.d.-uddannelsen (bilag 1) og skal bestå af en kort skriftlig vurdering af projektets ide, videnskabelige niveau, gennemførlighed og graden af internationalisering. FP-leder videresender ligeledes ansøgningen til et medlem af rekrutteringsudvalget (i PXS). Medlemmets bedømmelse af ansøgningen skal bestå af en kort skriftlig vurdering af ansøgerens kvalifikationer og motivation med udgangspunkt i de vejledende krav til bedømmelse af ansøgning om optagelse på ph.d.-uddannelsen (bilag 1). Forbehandler og rekrutteringsudvalgets medlem sender deres vurdering til FP-leder inden for 14 dage (i PXS). FP-leder vurderer det videnskabelige miljø og match mellem ph.d.-projekt, ansøger og planelementer, og udarbejder på den baggrund en samlet vurdering og ranking i PeopleXS. Indstilling om tilbud om optagelse på ph.d.-uddannelsen og modtagere af ph.d.-tilskud foregår på et tildelingsmøde, hvor der tages stilling til sammenhængen mellem kandidatens kvalifikationer, motivation, ph.d.-plan og projekt, med deltagelse af FP-ledere, medlemmer af rekrutteringsudvalget, ph.d.- skolelederen og prodekanen for talent. Det antal ph.d.-tilskud, som Ph.d.-skolen stiller til rådighed ved ansøgningsrunden, oplyses ved tildelingsmødet.

Der anvendes følgende principper for prioritering og tildeling af ph.d.-tilskud:

På baggrund af vurderingerne fra hhv. forbehandler og rekrutteringsudvalgsmedlem ranker FP-lederne ansøgningerne opdelt på projekt, ansøger og forskningsmiljø/ph.d.-planelementer i henhold til de opstillede kriterier i bilag 1:

Projekt (40 %) vurderes mellem 1-6 (hvor 6 er det højeste)

Ansøger (40 %) vurderes mellem 1-6 (hvor 6 er det højeste)

Forskningsmiljø/ph.d.-planelementer (20 %) vurderes mellem 1-6 (hvor 6 er det højeste).

FP-lederens ranking lægges sammen til et samlet vægtet tal. En ansøger må, for at være kvalificeret til indskrivning og stipendium, ikke have fået scoren 1 i hverken projekt, ansøger eller forskningsmiljø/ph.d.-planelementer.

Tilbud om optag og eventuelt ph.d.-tilskud gives af ph.d.-skolelederen efter indstilling fra tildelingsmødet.

Godkendte ansøgere uden finansieringstilsagn eller med del-finansieringstilsagn, behandles på lige fod med øvrige ansøgere, men tildeles betinget godkendelse af indskrivning og evt. ph.d.-tilskud

Ansøgere med fuld ekstern finansiering og/eller ansættelse behandles på lige fod med øvrige ansøgere.

Ph.d.-skolen udsender svar til ansøgerne med enten:

- Tilbud om indskrivning betinget af finansieringstilsagn
- Tilbud om tildeling af ph.d.-tilskud samt om indskrivning betinget af finansieringstilsagn samt.
- Begrundet afslag på ansøgning om optagelse

Ved betinget godkendelse skal indskrivning påbegyndes senest 12 måneder efter modtagelse af brev om betinget godkendelse. Dette kan ske ved fremsendelse af underskrevet finansieringstilsagn til Ph.d.-skolen vedlagt applikation no.

2.1.6/ Bedømmelseskriterier

Se bilag 1

II. Opslag og behandling af ansøgninger om indskrivning og fulde stipendier

2.II.1/ Opslag

Der indkaldes ansøgninger til fulde stipendier 2 gange årligt, samtidigt med ansøgning om optagelse (se 2.I.1), ved opslagsrunderne i februar og september. Opslag annonceres på universitetets og Ph.d.-skolens hjemmeside, AU-jobbank og via relevante internationale medier.

Forinden opslag indkalder Ph.d.-skolen projektforslag fra institutterne. Institutleder udvælger og indsender i samarbejde med FP-leder en række egnede projektforslag, svarende til det antal stipendier instituttet kan råde over i den pågældende ansøgningsrunde. Projektejer (kommende hovedvejleder) skal opfylde de formelle betingelser for at kunne fungere som hovedvejleder, herunder AU fastansættelse på mindst lektorniveau. Det skal fremgå af de enkelte projektforslag, hvilke af Fakultetets strategiske indsatsområder projekt og/eller kandidat falder indenfor.

Et samlet opslag formuleres af Ph.d.-skolen på baggrund af institutternes indmeldte projektforslag og udarbejdes således, at projektbeskrivelserne kan tilgås via link. En ansøger kan maksimalt søge tre samtidige projekter.

Opslag af fulde stipendier skal indeholde dato for og kortfattet beskrivelse af den efterfølgende workshop.

2.II.2/ Ansøgningens indhold

En ansøgning skal som udgangspunkt bestå af:

- Angivelse af hvilke projekter der søges om
- Angivelse af og dokumentation for hvilke/hvilket af de strategiske kriterier ansøgeren opfylder
- Dokumentation for opfyldelse af projektspecifikke kvalifikationskrav
- Eksamensbevis og karakterudskrift
- CV
 - Med dokumentation for relevant ekstra-curriculære aktiviteter (undervisning, deltagelse i organisatorisk arbejde og deltagelse i forskningsarbejde).
 - Evt. dokumentation for sprogkundskaber
 - Tilfredsstillende TOEFL -test (for udenlandske ansøgere)
- Motiveret begrundelse for ansøgning om optagelse på ph.d.-uddannelsen
 - Med inddragelse af egne kompetencer
 - Med stillingtagen til de specifikke kvalifikationskrav fra projektforslaget

2.II.3/ Indsendelse af ansøgning

Alle ansøgninger indsendes elektronisk til PeopleXS igennem et online ansøgningssystem. I forbindelse med ansøgningen skal det være muligt tydeligt at angive hvilke (3) af de opslåede projektbeskrivelser der søges. Ansøgere, der har søgt mere end 3 projekter, afvises eller overskydende projektønsker slettes (kræver nærmere afklaring).

Opslaget søges formuleret, så det sikres, at kandidaterne kan sorteres på forhånd. Det vil sige, at kravene til kvalifikationer skal formuleres meget eksplicit samtidig med, at det ikke må være så smalt, at det kun peger hen på én person.

2.II.4/ Legalitetskontrol

Ph.d.-skolen udfører udelukkende legalitetskontrol, der indebærer

- Kontrol af om ansøgere til stipendier har tilkendegivet hvilke/hvilket af de strategiske kriterier vedkommende skal bedømmes i forhold til
- Vurdering af om ansøger opfylder de uddannelsesmæssige krav for optag på ph.d.-uddannelsen. For udenlandske ansøgere indebærer det særskilt vurdering af, om den uddannelsesmæssige baggrund kan betragtes som sidestillet med en dansk kandidatgrad
- Kontrol af dokumentation for sprogkrav

2.II.5/ Bedømmelse af ansøgning/udvælgelse af kandidater

Efter legalitetskontrol sender Ph.d.-skolen ansøgningerne til FP-leder. FP-leder får adgang til ansøgninger igennem PeopleXS managementportalen. FP-leder videresender ansøgningen til minimum 1 forbehandler (i PXS) fra forbehandlerpanelet. Forbehandlerens bedømmelse af ansøgeren skal bestå af en kort skriftlig vurdering. Ligeledes involverer FP-leder et medlem af rekrutteringsudvalget (i PXS) i bedømmelse af ansøgerens kvalifikationer og motivation med udgangspunkt i de vejledende krav til bedømmelse af ansøger (bilag 1). Rekrutteringsudvalgets medlem sender vurderingen til FP-leder inden for 14 dage (i PXS).

FP-leder vurderer hvorvidt ph.d.- ansøgeren skal inviteres til deltagelse i workshop.

Det samlede antal kandidater, der inviteres til workshop, estimeres at være det dobbelte af antal projektforslag.

2.II.6/ Afholdelse af workshops

Formålet med afholdelse af workshops er at præsentere projektudkast og kandidater for hinanden og tildelingsudvalget, at afstemme forventninger til hinanden og projekterne, samt at koble ansøgere med projekt.

Målsætningen er, at kvaliteten af ansøger og projekt på tværs af institutterne styrkes og fastholdes, og en saglig, uvildig udvælgelse sikres.

Modellen, hvor ansøger og hovedvejleder ikke på forhånd behøver at have haft kontakt vedrørende projektudarbejdelse og aftaler om vejlederskab, forventes at tiltrække flere kvalificerede ansøgere, herunder internationale ansøgere

For at sikre størst mulig interaktion mellem kandidater og projekter/hovedvejledere afholdes workshops på en dag med følgende dagsorden:

- Præsentation af projektforslag i plenum
 - o 15 projektforslag fremlægges
 - o Alle projektforslag præsenteres for samtlige kandidater
 - o Hovedvejledere får samme muligheder for at promovere projekt/forskning
- Præsentation af kandidater i grupper
 - o 30 kandidater
 - o Opdeling i 3 grupper, sammensat efter fagområder
 - o Kandidaterne skal lave en kort præsentation med fokus på faglig styrke, erfaring og motivation overfor øvrige kandidater og hovedvejledere
- Interviews af kandidater
 - o 30 kandidater
 - o Opdeling i de samme 3 grupper, sammensat efter fagområder eller strategiske kriterier

- o Deltagelse af FP-leder og medlemmer af rekrutteringsudvalg samt relevante hovedvejledere, der kan spørge ind til kandidaterne
 - o FP-leder fungerer som ordstyrer
- Prioritering af ønsker fra hhv. hovedvejledere (projektejere) og kandidater
 - o Inden workshop afsluttes skal prioriteringerne være afgivet (elektronisk)
 - o Såvel kandidater som vejledere skal kunne prioritere (hhv. projekt og kandidat) på baggrund af de udførte præsentationer og interviews

Foreløbigt udkast til program, se bilag 2.

2.II.7/ Sammenkædning af projekter og kandidater

På baggrund af prioriteringerne fra hhv. hovedvejledere og kandidater samt de afholdte interviews foretager Rekrutteringsudvalget den endelige udvælgelse af kandidater med kobling til de respektive projektforslag. Udvælgelsen sker på baggrund af de afgivne prioriterede ønsker fra hhv. kandidat og vejleder. Projekter eller kandidater, der ikke er blevet prioriteret tages ikke i betragtning. Udvalgte kandidater modtager efterfølgende tilbud om optagelse.

Indskrivning påbegyndes senest 12 måneder efter modtagelse af tilbud om indskrivning.

2.II.8/ Færdiggørelse af projektbeskrivelser

Projektbeskrivelse skal færdiggøres i samarbejde mellem hovedvejleder og kandidat. Den endelige projektbeskrivelse skal foreligge senest 12 måneder efter tilbud om indskrivning og inden indskrivning igangsættes. Projektbeskrivelsen skal godkendes af Ph.d.-skolen (FP-leder). Godkendelse af projektbeskrivelsen sker efter de samme retningslinjer som er gældende for projektbeskrivelser, der foreligger ved ansøgning om indskrivning (afsnit 2.I.5/ og 2.I.6/).

Bilag 1

Vejledende krav til brug ved bedømmelse af ansøgning om optag på ph.d.-uddannelsen/tildeling af ph.d.-tilskud

For ansøgning til fulde stipendier gælder de samme kriterier vedr. ansøgeren

1;

Minimumskrav til projekt

- Originalt forskningsprojekt med international gennemslagskraft

2;

Minimumskrav til kandidatens kvalifikationer

- Kandidaten skal min. have kvalifikationer, der modsvarer en uddannelse på kandidat-niveau (hvis der ansøges om ordinær ph.d.-indskrivning)
- Kandidaten skal fremstå motiveret (motivationsskrivelsen)
- Kandidaten skal have gode engelsk-kundskaber (TOEFL-test for udenlandske ansøgere)

3;

Minimumskrav til forskningsmiljø

- Hovedvejleder skal minimum være på lektorniveau inden for det faglige område
- Hovedvejleder skal formelt være tilknyttet AU, HE

Medvejleder skal være på ph.d.-niveau inden for det faglige område

- Forskningsmiljøet skal være diverst og på internationalt niveau
- Der skal være mulighed for relevant faglig sparring
- Der skal være plan for relevant miljøskifte indlagt i projektet

Kriterier for vurdering af ansøgningerne:

Projektet (40 % af den samlede vurdering)

- Den ph.d.-studerendes andel i udformning af projektet
- Projektets kvalitet og omfang; Er det tilstrækkeligt videnskabelig tyngde til et ph.d.-studium og er projektet passende i forhold til indskrivningsperioden
- Projektets originalitet og innovative aspekter
- Projektets videnskabelige niveau
- Om projektet tager udgangspunkt i den nyeste viden
- Involvering af flere forskellige metoder/teknikker i projektet således at den ph.d.-studerende gennemgår en tilstrækkelig nuanceret træning.
- Belæg for gennemførlighed, fx styrkeberegning og beskrivelse af alternative løsningsforslag på det rejste videnskabelige spørgsmål.

FP-leder giver en samlet score på projektet mellem 1-6 (hvor 1 er ikke kvalificeret)

Ansøgeren (40 % af den samlede vurdering)

- Publikationer (i forhold til længden af den reelle forskningstid)
- Karakterer
- Øvrige aktiviteter
- Forskningserfaring

- Motivation
- Andre kvalifikationer

FP-leder giver en samlet score på ansøgeren mellem 1-6 (hvor 1 er ikke kvalificeret)

Forskningsmiljø og ph.d.-planelementer (20 % af den samlede vurdering)

- Det videnskabelige miljø
- Kurser, vidensdeling og mobilitet (forskningsophold/udlandsophold)
- Internationalt samarbejde
- Erhvervssamarbejde

FP-leder giver en samlet score på forskningsmiljø og ph.d.-planelementer mellem 1-6 (hvor 1 er ikke kvalificeret).

Scorerne for hhv. projekt, ansøger og forskningsmiljø mv. lægges sammen til en samlet vægtet score.

Bilag 2

Foreløbigt udkast til program for workshop

- | | |
|-------|---|
| 9:00 | Velkomst og præsentation af dagens program (herunder kaffe). |
| 9:15 | 15 projektforslag præsenteres i plenum.
Hver projektejer har 8 minutter til fremlæggelse. |
| 11:45 | Frokost og networking. |
| 12:30 | Præsentation af kandidater.
30 kandidater – opdelt i 3 grupper – har hver 6 minutter til fremlæggelse. |
| 14:00 | Kaffepause og networking. |
| 14:30 | Interviews af kandidater.
30 kandidater – opdelt i 3 grupper. 10 minutter pr. interview.
FP-leder fungerer som ordstyrer, medlemmer fra rekrutteringsudvalget samt hovedvejledere deltager. |
| 16:30 | Prioriteringsskemaer afleveres fra hhv. hovedvejledere og kandidater. |
| 17:00 | Afslutning og tak for i dag. |

Modtager(e): Prodekan Lise Wogensen

Notat

Høringssvar fra akademisk råd Health til ”revideret model for tildeling af fulde stipendier”.

Akademisk råd Health vil gerne takke for muligheden for at komme med bemærkninger til den foreslåede model for tildeling af fulde stipendier. Modellen blev drøftet på akademisk råds møde d. 31 august 2017.

Akademisk råd vil gerne rose forslaget for at ville sikre ensartet og korrekt behandling af ansøgninger om fulde Ph.d. stipendier og for at ville højne kvalitetsniveauet og transparensen i beslutningen for tildelingen af fulde stipendier. Akademisk råd kan også tilslutte sig ønsket om at styrke konkurrencen om stipendierne gennem åbne internationale opslag og sikre et højt kvalitetsniveau i den faglige vurdering af ansøgere.

Akademisk råd hæfter sig ved, at alle 30 fulde stipendier skal i internationalt opslag. Akademisk råd vil gerne foreslå, at man i en opstartsfase overvejer at reducere dette antal til halvdelen, indtil ordningen har været evalueret.

Akademisk råd finder, at der i beskrivelsen af modellen er flere uklarheder vedrørende opslags- og udvælgelsesprocessen. F.eks. er det uklart, hvad et egnet projektforslag eller en projektbeskrivelse er, herunder hvor gennemarbejdet det skal være. Akademisk råd ønsker ikke at fremme en udvikling, der gør den ph.d. studerende mindre selvstændig i forhold til udarbejdelse af projektformulering, og vil derfor gerne opfordre til, at dette kommer til at stå mere klart i modellen. Akademisk råd finder, at der umiddelbart er en konflikt mellem at få en genuin evaluering af de frembudte projekters kvalitet og de studerendes mulighed for selvstændigt at formulere deres projektbeskrivelse.

Akademisk råd hæfter sig ved, at institutlederen i samarbejde med FP lederen foretager udvælgelsen af egnede projektforslag, der indsendes til ph.d.-skolen. Akademisk råd værdsætter, at dette giver institutleder ledelsesmæssigt råderum til at bruge ph.d.-stipendier strategisk i f.eks. rekrutteringsøjemed. Imidlertid, stiller akademisk råd sig kritisk overfor, at det reducerer konkurrencen på projekternes kvalitet. På nuværende tidspunkt vurderes såvel kandidaterne og projekterne kvalitetsmæssigt inden der tildeles stipendium. Med den foreslåede ordning vil den kvalitetsmæssige vurdering kun tilfalde kandidaterne, hvilket er en u hensigtsmæssighed. Der bør være en mulighed for åbent at indsende projektforslag for de enkeltes institutters VIP’er og opnå en uvildig kvalitetsmæssig prioritering af projekter til at udbyde for ansøgerne.

Dato: 1 september 2017

Formand for akademisk råd
Health. Helle Prætorius
Øhrwald

Side 1/2

Forslaget om at afholde workshops virker meget ressourcekrævende. Akademisk råd vil gerne orienteres nærmere om estimatet af omkostningerne ved denne metode. Derudover kan der være en udfordring i, at vejleder og studerende ikke lærer hinanden at kende på en enkelt workshop. Derfor opfordrer akademisk råd til at Ph.d.-skolen overvejer at indføre en prøveperiode inden ansættelsen, hvor kandidat og vejleder kan afprøve samarbejdet. Det er imidlertid i den forbindelse vigtigt, at man ikke fratager Ph.d. stipendiet fra den givne forskergruppe i tilfældet af, at samarbejdet ikke fungerer, idet man ellers vil risikere at uegnede Ph.d.-studerende bibeholdes på projektet.

Side 2/2

—

Yderligere undrer Akademisk råd sig over en manglende begrundelse for fordelingsnøglen. Det angives at fordelingen sker på basis af bevillinger i 2014-2016, hvilket betyder, at vi stadig fremskriver på baggrund af en historisk fordeling og ikke aktuelle forhold. Akademisk råd respekterer at fordelingsnøglen er en ledelsesmæssig beslutning, men opfordrer til, at den revurderes og der vedhæftes en argumentation.

På vegne af akademisk råd, Health.

Formand Helle Prætorius Øhrwald



Til orientering og drøftelse : Uddannelsesrapporten

Det indstilles

- At akademisk råd kommenterer opsummering fra årets statusmøder og giver input til fakultetets handleplan.

Sagsfremstilling

I maj-juni 2017 er der afholdt statusmøder på alle Healths uddannelser med fokus på at kvalitetssikre og udvikle uddannelserne.

Den årlige status på kvalitetsarbejdet på uddannelserne ved Health sker inden for rammerne af Aarhus Universitets fælles principper og rammer for uddannelseskvalitetsprocesser med universitetets 5 delpolitikker som omdrejningspunkt:

1. Rekruttering og studiestart
2. Struktur og forløb
3. Udvikling af uddannelse, undervisning og læringsmiljø
4. Studiemiljø
5. Uddannelsernes relation til arbejdsmarkedet

Med henblik på udarbejdelse af fakultetets samlede uddannelsesrapport for 2017, der bl.a. rummer fakultetets handleplan for uddannelsesområdet i det kommende år, er der nu sket en opsummering af statusmøderne på tværs af fakultetets uddannelser.

Akademisk råd bedes med udgangspunkt i den vedhæftede opsummering kommentere og give input til handleplanen for fakultetsledelsens drøftelse og godkendelse af Uddannelsesrapport 2017.

ansvarlig/sagsbehandler

Charlotte Ringsted/ Merethe Haugaard

Bilag:

- Opsummering af fakultets statusmøder, forår 2017
- Handleplaner for uddannelserne

- Opsamling_Statusrapporter2017.pdf
- Handleplaner_samlet.pdf
- HE_indikatorkort_2017_100517 (004).pdf

Opsamling på statusmøder på Health 2017

I maj-juni 2017 er der afholdt **statusmøder** på alle Healths uddannelser med fokus på at kvalitetssikre og udvikle uddannelserne. I det følgende beskrives de temaer og indsatsområder, som går på tværs af fakultetets uddannelser.

Indsatsområderne er sammenfattet under **AU's fem delpolitikker for kvalitet på uddannelsesområdet**. Ønsker man et indblik i specifikke uddannelsers handleplaner og udfoldelse af indikatorer, findes disse i uddannelsernes respektive statusrapporter, som kan rekvireres via studielederen eller HE Studier.

1. Rekruttering og studiestart

1.1 Rekruttering og profil

Søgningen til Healths uddannelser er generelt tilfredsstillende: Der er mange kvalificerede og motiverede ansøgere til både bachelor- og kandidatuddannelserne. Flere uddannelser på Institut for Folkesundhed og Institut for Odontologi og Oral Sundhed overvejer muligheden for at optage flere studerende.

I det kommende år vil der blive foretaget en vurdering af de pågældende uddannelser med henblik på at afklare bl.a. kapacitet, profil, rekrutteringsbase, aftagerbehov samt de ministerielle rammer for optag.

1.2 Frafald og fastholdelse

Frafald fra fakultetets uddannelser ligger på et relativt lavt niveau: På bacheloruddannelserne udgør førsteårsfrafaldet i gennemsnit 6% og på de kandidatuddannelser, som primært rekrutterer professionsbachelor, er det gennemsnitlige førsteårsfrafald 24,4%. Der er i de foregående år taget en række lokale initiativer for yderligere at øge fastholdelsen af studerende, blandt andet i forhold til studiestart, kursusudvikling og optagelseskriterier. Der er på statusmøderne i 2017 ytret ønske om en fælles opsamling af erfaringerne med fastholdelse samt en analyse af de typiske frafaldstyper og -mønstre på Health.

2. Struktur og forløb

2.1 Fremdrift og studietider

Der har i de foregående år været et stærkt politisk fokus på at øge de studerendes fremdrift og nedbringe de gennemsnitlige studietider. Alle uddannelser på Health arbejder fortsat med implementering af fremdriftsreform II, som foreløbigt har en positiv effekt på varigheden af studietiderne. Der vil i det kommende år være fokus på iværksættelse af øvrige tiltag til at nedbringe studietiderne på fakultetets uddannelser.



3. Udvikling af uddannelse, undervisning og læringsmiljø:

3.1 Visionsprocesser

På alle fakultetets uddannelser er der i 2017 iværksat et arbejde med at formulere vision og strategisk grundlag, som skal danne afsæt for videre udvikling af curriculum, undervisning og eksamen.

3.2 Test og eksamen

Vedrørende udvikling af eksamens- og testformer er der på statusmøderne 2017 blevet drøftet, hvordan uddannelserne bedst adresserer de studerendes ønske om mere og bedre feedback, et ønske der blandt andet er ytret i Studiemiljøundersøgelsen 2017. Denne adressering kan eksempelvis ske via løbende tests, tydeligere italesættelse af feedback, osv.

3.3 Undervisningsevaluering

Health har i det forgangne år implementeret en fælles, digitalt understøttet kursusevalueringssproces. Dialogen ved statusmøderne understregede, at der på alle uddannelser er stort fokus på at følge op på evalueringerne, som bruges aktivt til at styrke undervisningskvaliteten. Generelt er der dog behov for at højne svarprocenterne og for en tværgående drøftelse af opfølgingspraksis.

3.4 Forskningsdækning

Som noget nyt i 2017 indgik bemandingsplaner og indikator vedr. antal timer undervist af VIP som udgangspunkt for statusmødernes behandling af forskningsdækning på fakultetets uddannelser. Der er generelt tilfredshed med omfanget af VIP-undervisning samt af sammenhængen mellem forsknings- og undervisningsområder. Der blev aftalt enkelte justeringer for at sikre en forsat god balance mellem praktisk/klinisk og teoretisk undervisning samt at de studerende på alle trin i uddannelsen møder VIP i stort omfang. Formen på bemandingsplanerne ønskes justeret, så de i endnu højere grad skaber overblik over fordeling af VIP og bidrager konstruktivt i fremtidige drøftelser.

4. Studiemiljø

4.1 Trivsel og stress

Studiemiljøundersøgelsen 2017 viser, at fakultetets uddannelser er præget af høj tilfredshed, idet 90 % af de studerende på Health føler sig rigtig godt tilpas på deres studie, ligesom 91 % af de studerende på Health kan anbefale deres studie til andre. Niveauet ligger over AU-gennemsnittet. Undersøgelsen peger dog også på en generel udfordring på Healths uddannelser i forhold til at minimere de studerendes stress. På

den baggrund iværksættes en række lokale initiativer med henblik på at adressere de forskellige stressfaktorer målrettet.

5. Uddannelses relation til arbejdsmarkedet:

Uddannelserne på Health er karakteriseret ved et tæt og systematisk samspil med kerneaftagere og der er løbende arbejdet med at etablere samarbejde med nye aftagere. I den forbindelse er den igangværende visionsproces central med sin drøftelse af samfundets fremtidige kompetencebehov og herunder inddragelse af aftagerpanelerne.

Aftagerpanelerne på Health er desuden generelt velfungerende. I det næste år vil fokus rettes mod at styrke kontakten til uddannelsernes alumner med henblik på at få deres viden om kompetencematch og mulige nye beskæftigelsesområder.

INDHOLD

- 1. Handleplan: Folkesundhedsvidenskab**
- 2. Handleplan: Idræt**
- 3. Handleplan: Medicin**
- 4. Handleplan: Odontologi**
- 5. Handleplan: Tandplejer, klinisk tandteknik,
klinikassistentuddannelsen**
- 6. Handleplan: De sundhedsvidenskabelige kandidatuddannelser**

1. Handleplan: Folkesundhedsvidenskab

Undervisningsevaluering				
1	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Studieleder	Initiere en samlet evaluering af valgfagspuljen. Analyse og refleksion i mellem de parter som har en aktie i valgfag – specielt vedr. antal valgfag og sammenhæng med kernefagene.	D. 24. december 2017	Instituttleder Studienævn
2	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Instituttleder Ressource: Viceinstituttleder Studieledere på hele instituttet	Udvikle og ensrette procedurer for hvordan man håndterer kurser som gentagende gange evalueres dårligt. Udkast til fælles retningslinjer på tværs af Health.	Foråret 2018	Fakultetsledelsen
Udvikling				
3	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Instituttleder Ressource: HE Studier Uddannelsesambassadøren	Afklaring omkring behov for administrativ støtte i forbindelse med systematisk arbejde med underviser teams i nyt uddannelsesudvalg under ansvar fra viceinstituttlederen. Arbejdet har særligt fokus på tværgående fag og på integrering af tværfagligheden på uddannelsen (fremgår også af pkt. 3b. i handleplanen i 5 års evalueringen).	D. 1. september 2017	Uddannelseschef
Frafald				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager

4	Studieleder	Studienævnet kontakter Rasmus J. Lund med henblik på at deltage i arrangementet ”Innovationday” som finder sted i E17.	D. 1. september 2017	Studienævn
	Ressource: Rasmus Johannes Lund	Hjælp til fokus på profil og fagidentitet (særligt indsatsområde i 5 års evalueringen).		
Rekruttering og optag				
5	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Instituttleder	Undersøger muligheder og skitserer scenarier for at øge optaget på bacheloruddannelsen.	Juni 2018	Prodekanen
Ressource: Studienævn Studieleder HE Studier				
Studiemiljø				
6	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Instituttleder	Undersøger muligheden for at finde mere/flere pladser til studerende.	D. 1. september 2017	Studieleder Studienævn
Relation til arbejdsmarkedet				
7	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Studieleder	Udvikling af alumnetværk, så man kan tiltrække viden om dimittender og uddannelsens relation til arbejdsmarkedet.	Foråret 2018	Instituttleder
Ressource: Studienævn HE Studier				

2. Handleplan: Idræt

Frafald				
1	Ansvar	Produkt	Deadline	Modtager
	HE Studier	Analyse af bagvedliggende grunde til frafaldet på KA. Analysen udføres i forbindelse med selvevalueringssrapporten ved uddannelsesevaluering i E18. Formålet er at skærpe den faglige profil og binde erhvervskompetencer op på uddannelsen.	Foråret 2018	Studieleder
Forskningsdækning				
2	Ansvar	Produkt	Deadline	Modtager
	Instituttleder	Plan for øget forskningsdækning op uddannelsen. Der skal kigges nærmere på fordelingen mellem DVIP og VIP, samt undersøges hvorvidt det er muligt at justere fordelingen på de enkelte praktisk-teoretiske kurser (der trækker på forskningsbaseret viden, metode, litteratur) så man imødekommer krav om større forskningsdækning – herunder VIP engagement Institutledelsen laver økonomiske beregninger og fremlægger en plan for konvertering DVIP til VIP.	D. 1. november	Prodekan
	Ressource: Studieleder			
Studiemiljø				
3	Ansvar	Produkt	Deadline	Modtager
	CESU	Feedback: De studerende skal i højere grad gøres opmærksomme på at bruge hinanden til feedback. CESU og uddannelsesambassadøren arbejder videre med Rubrics.	Forår 2018	Studienævn
	Ressource:			

	Uddannelses-ambassadør			
Rekruttering og optag				
4	Ansvar	Produkt	Deadline	Modtager
	Institutleder	Overveje at hæve kandidatoptaget til 90 studerende, samt undersøge muligheden for at benytte undervisningslokale i nabobygningerne på Dalgas Avenue.	D. 1. november	Prodekan
	Ressource: Studieleder	Overvejelser og beregning kan med fordel indgå som led i pkt. 2 i handleplanen.		
Internationalisering				
5	Ansvar	Produkt	Deadline	Modtager
	Institutleder	Initiering af en intern drøftelse og afklaring på instituttet af hvordan man vil lave internationalisering på uddannelsen i tæt samspil med forskningsmiljøet. Vision/strategi og mulige scenarier skal præsenteres i en kort rapport.	D. 1. november	Prodekan

3. Handleplan: Medicin

Udbudte timer				
1	Ansvarlig HE Studier	Produkt Afdækning af hvordan it-understøttet undervisning medtælles samt formidling til institutsekretariaterne.	Deadline 1. november 2017	Modtager Studiele- der, insti- tutleder og prodekan for uddan- nelse.
Frafald				
2	Ansvarlig HE Studier	Produkt Afdække årsager til frafald på bachelor- og kandidat-uddannelsen. Herunder undersøge om frafaldet skyldes 3. gangs dumpere, omfanget af dispensationer til 4. prøvefor- søg samt om muligt effekten af Fremdriftreform II. Afdække mulighederne for at genføre spørgeskema undersøgelse bl.a. de frafaldne studerende.	Deadline 1. april 2018	Modtager Studieleder
Struktur og forløb				
3	Ansvarlig HE Studier	Produkt Undersøge mulighederne for, at udvide retskravet for optagelse på kandidatuddannelsen med op til et år ef- ter endt bacheloruddannelse frem for det nuværende retskrav som er i nuværende forlængelse af bestået bacheloruddannelse.	Deadline 1. december 2017	Modtager Health Ud- dannelses- forum
Undervisningsevaluering				
4	Ansvarlig Studieleder Ressource: HE Studier	Produkt Undersøge hvilke kurser, der er evalueret og hvilke der indgår i beregningen af indikatoren, samt følge op med kursusledere på de kurser, der ikke er.	Deadline 1. september 2017	Modtager Studienæv- net for me- dicin
Forskningsdækning				
5	Ansvarlig Instituttle- der for in- stitut for biomedicin	Produkt Kort skriftlig redegørelse for, hvordan der på institut- tet arbejdes med at skabe en bedre balance i forhold til VIP-dækningen på 2. semester på bacheloruddan- nelsen.	Deadline 1. november 2017	Modtager Studienæv- net for me- dicin
Udvikling af undervisning og læringsmiljø				
6	Ansvarlig CESU i samarbejde med studie- nævnet	Produkt Udvikling af eksempler på feedbackformer enten lø- bende i semesteret eller til eksamen og afprøve det i praksis. Afrapportere i kort notat.	Deadline 1. april 2018	Modtager Undervi- sere på me- dicinud- dannelsen.

				Prodekan for uddan- nelse.
	Studiemiljø			
7	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Studiele- der, studie- nævn- næstfor- mand og Uddannel- seschef	Afdække, hvordan det kan undersøges, hvad stressen blandt de studerende på uddannelsen skyldes.	1. oktober	Studienæv- net for me- dicin

4. Handleplan: Odontologi

Udvikling af undervisning og læringsmiljø				
1	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Studieleder og studienævnet for odontologi Ressource: CESU.	Kort skriftlig beskrivelse af hvordan evalueringen af de kliniske færdigheder skal forløbe fremadrettet. Her skal bl.a. fremgå: - Formålet med evalueringen. - Perspektivet i evalueringen set i relation til den allerede velfungerende tætte mesterlære der foregår på uddannelsen. - Muligheden for evt. at erstatte dele af eksamen med løbende udprøvninger.	1. december	Prodekan for uddannelse
2	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Institutleder i samarbejde med alle studieledere på IOOS' uddannelser. Ressource: CESU.	Kort notat: Evalueringen af TEAM-klinikken.	Forår 2018	Prodekan for uddannelse
Rekruttering				
3	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
	Institutleder og studieledere	<u>Rekruttering:</u> Opsøgende samarbejde i forhold til tandlægeforeningen i forhold til at få etableret kampagner/reklamer for et mere divers optag	Efterår 2017	Studienævnet for odontologi
Studiestart				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
4	Studieleder og studienævn Ressource: CESU.	<u>Studiestart:</u> Beskrive tiltag til nedsættelse af frafaldet på den samlede bacheloruddannelse. Herunder et samlet introduktionskursus, som blandt andet også skal bidrage til at øge den samlede	December 2017	Institutleder Institut for Odontologi og Oral Helse

		forskningsdækning af 1. semester samt præsentere de studerende for det videnskabelige fagmiljø bag ud- dannelsen.		
--	--	--	--	--

5. Handleplan: Tandplejer, klinisk tandteknik, klinikassistentuddannelsen

Tandplejer				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
1	HE Studier Ressource: Studieleder og vejledere på IOOS samt studerende	<u>Rekruttering:</u> Analyse om der er en sammenhæng mellem karakter og frafald.	1. oktober 2017	Studienævnet og institutter for Institut for Odontologi og Oral Sundhed
2	Studieleder Ressource: HE Studier	<u>Rekruttering:</u> Ansøge om ændring af specifikke adgangskrav (varsling 2020)	1. september	Studienævnet
Tandplejer og Klinisk tandteknik				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
3	Studieleder og studienævn	<u>Studiemiljø:</u> Opfordring til bedre tone og initiere debat på holdene i forhold til at sikre en god tone de studerende imellem.	1. september 2017	Studerende på uddannelserne.
Klinisk Tandteknik				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
4	Studieleder og institutleder Ressource: HE Studier	<u>Rekruttering:</u> Aflære om det vil være muligt at øge optaget.	1. december 2017	Prodekanen for uddannelse
Klinikassistent, akademiuddannelsen i odontologisk praksis og diplomuddannelsen i oral helse				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
5	Studieleder Ressource: HE Studier	<u>Rekruttering:</u> Afdække om uddannelserne kan indgå i U-days.	1. september 2017	Studienævnet
Akademiuddannelsen i odontologisk praksis				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager

6	Koordinator for Efter- og videreud- dannelse på IOOS Ressource: HE kommu- nikation	Udbrede viden om den al- ternative vej gennem ud- dannelsessystemet gennem medierne.	Efteråret 2017	Prodekan for uddan- nelse
Alle uddannelser behandlet på dette statusmøde samt bache- lor og kandidatuddannelsen i odontologi				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modta- ger
7	Studieledere og institutle- der	<u>Studiemiljø (forebyggelse af stress):</u> Arrangere og afholde en fælles trivselsdag for alle uddannelser på Institut for Odontologi og Oral Sund- hed med deltagelse af un- dervisere og studerende Hensigten er at italesat hvad det høje niveau af selv- rapporteret stress på insti- tuttets uddannelser skyldes samt hvordan det adresse- res/håndteres fremadrettet.	1. februar 2018	Studie- nævnene samt pro- dekanen for uddan- nelse
8	Studieledere og institutle- der	<u>Studiemiljø (forebyggelse af stress):</u> Nedsætte trivselsgruppe på tværs af instituttets uddan- nelser.	1. oktober 2017.	Studie- nævnene samt pro- dekanen for uddan- nelse
9	Institutleder i samarbejde med alle studieledere på IOOS' uddannel- ser. Ressource: CESU i for- hold til fx teambased learning.	<u>Undervisningsudvikling</u> Kort notat: Evalueringen af teamklinikken.	Forår 2018	Prodekan for uddan- nelse

Alle uddannelser behandlet på dette statusmøde				
	Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
10	Studiele- derne i sam- arbejde med CESU (evt. ind- drage An- nette Smed Svanholm og Henriette Ørsted, et par stude- rende samt odontologi).	Udarbejde projektbeskri- velse til udvikling af e-læ- ring og simulation.	1. marts	SN og IL

6. Handleplan: De sundhedsvidenskabelige kandidatuddannelser

Optometri og synsvidenskab			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Uddannelsesleder	<i>Rekruttering og optag:</i> Der skal arbejdes meget for et større optag. Samarbejde med aftagerpanel og samarbejde med den internationale koordinator initieres en undersøgelse af rekrutteringsmuligheder fra det tyske marked.	Foråret 2018	Studieleder Instituttleder Prodekan
Ressource: International koordinator			
Den Sundhedsfaglige Kandidatuddannelse			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Studieleder	<i>Udvikling:</i> Det skal undersøges hvordan de pædagogiske kompetencer hos ph.d.-studerende (undervisere) sikres bedst muligt. Der skal afholdes en workshop, som udmøntes i en pamflet som adresserer og beskriver forskellige underviserroller.	01.12.2017	Studienævn
Ressource: CESU			
Kandidatuddannelsen i Sygepleje			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Uddannelsesleder (CUR) Uddannelsesleder (SFK)	<i>Udvikling:</i> Der skal nedsættes en arbejdsgruppe til at kigge på strukturen på cand.cur.-uddannelsen, metodefagenes indhold i relation til denne.	01.12.2017	Studieleder
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
HE Studier	<i>Struktur og forløb:</i> I forhold til studieprogression er der en usikkerhed om, hvor mange studerende, der er på orlov (eksempelvis barsel), HE Studier analyserer tallene	01.02.2018	Studienævn

	yderligere og leverer et notat på denne baggrund.		
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Uddannelsesleder	<i>Evaluering:</i> Der skal arbejdes aktivt med at tydeliggøre læringsmålene i undervisningen over for de studerende og samtidig italesætte mulighederne for feedback.	01.09.2017	Studienævn
Ressource: Kursusledere			
Masteruddannelsen i Klinisk sygepleje			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
HE Studier	<i>Studiemiljø:</i> Røde tal omhandlende administrativ service. HE Studier undersøger nærmere, hvad dette skyldes og forelægger en handlingsplan for studienævnet.	01.02.2018	Studienævn
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
HE Studier	<i>Studiemiljø:</i> Dårlig evaluering omkring de fysiske rammer. HE Studier undersøger nærmere, hvad der ligger bag tallene og forelægger en handlingsplan for studienævnet.	01.02.2018	Studienævn
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Uddannelsesleder	<i>Udvikling:</i> Det skal undersøges om digitale læringsfællesskaber kan understøttes via eksempelvis Blackboard.	Efteråret 2017	Studienævn
Ressource: CESU			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Uddannelsesleder	<i>Evaluering:</i> Sygeplejerskernes praksiserfaring skal noget mere i spil løbet af uddannelsen.	01.12.2017	Studienævn
Ressource: Kursusleder			
Fælles			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager

HE Studier	<i>Udvikling:</i> Det skal undersøges om man kan sætte prisniveauet for tomladskurser højere.	01.10.2017	Studieleder Instituttleder Prodekan
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Studieleder	<i>Evaluering:</i> Det skal undersøges om der kan evalueres på det samlede uddannelsesforløb på alle tre kandidatuddannelser, ved brug af fokusgruppeinterviews eller online evaluering.	01.04.2018	Studienævn
Ressource: HE Studier			
Ansvarlig	Produkt	Deadline	Modtager
Studieleder	<i>Evaluering:</i> Opsamling på mundtlige midtvejs- og slutevalueringer i studienævnet	Foråret 2018	Studienævn

HE-Indikatorkort 2017

Uddannelse	1	2	3	4	5a	6a	6c	8
Folkesundhedsvidenskab, bachelor	13%	29,5	199	69%	90%	5	Fuld dækning	
Folkesundhedsvidenskab, kandidat	4,%	26,3	124	79%	85%	13,4	Fuld dækning	n/a
Idræt, bachelor	8%	28,8	272	66%	93%	1	83%	
Idræt, kandidat	7%	27,1	163	63%	83%	4,9	Fuld dækning	9,4%
Klinisk tandteknik, kort videregående	0%	27,2	423	n/a	92%			9,6%
Medicin, bachelor	4%	28	245	68%	86%	19,4	Fuld dækning	
Medicin, kandidat	1%	25,7	435	68%	83%	1,7	Fuld dækning	0,7%
Odontologi, bachelor	9%	27,5	282	62%	89%	1	91%	
Odontologi, kandidat	0%	28,3	460	30%	81%	0,3	96%	2,1%
Optometri og synsvidenskab, kandidat	21%	30	226	72%	65%	2,5	Fuld dækning	n/a
Sundhedsfag, kandidat	9%	27,9	170	56%	93%	1	76%	6,2%
Sygepleje, kandidat	24%	25,1	176	57%	84,5%	6,3	Fuld dækning	2,6%
Tandpleje, bachelor	9%	26,6	410	n/a	88%			13,2%

1: Førsteårsfrafald

2: Optjent ECTS pr. semester

3: Timer pr. semester

4: Undervisningsevaluering

5a: Studiemiljø faglig trivsel

6a: Forskningsdækning
VIP/DVIP

6c: VIP-dækning

8: Ledighed

Dekan Johnny Laursen
Dekan Niels Chr. Nielsen
Dekan Lars Bo Nielsen
Dekan Thomas Pallesen

**Aarhus Universitets årsfest fredag den 14. september 2018 -
udnævnelse af æresdoktorer**

Hermed indkaldes forslag fra fakulteterne om tildeling af æresdoktorgraden ved Aarhus Universitet i forbindelse med årsfesten fredag den 14. september 2018.

Forslag, ledsaget af en faglig indstilling, skal være tiltrådt af det pågældende fakultets akademiske råd. Hvert fakultet har som hovedregel mulighed for at indstille én kandidat. I særlige tilfælde kan indstilles to kandidater. Universitetsledelsen drøfter, hvilke af de foreslåede kandidater, det vil være hensigtsmæssigt at tildele æresdoktorgraden i 2018.

Forslag indsendes senest mandag den 2. oktober 2017 (att.: Bente Skou Paulsen, Universitetsledelsens Stab, bsp@au.dk).

Af indstillingerne bedes fremgå en kort beskrivelse af den indstillede kandidats tilknytning til Aarhus Universitet. Endvidere venligst iagttag de vedlagte retningslinjer for så vidt angår indstillingens oplysninger, format samt iagttagelse af kønsbalancen.

Retningslinjerne for tildeling af æresdoktorgrader er følgende: De overordnede regler om doktorgrader findes i bekendtgørelse 750 af 14. august 1996 om doktorgrader: www.au.dk/da/regler/1996/bek750.

Ifølge § 24 kan æresdoktorgrader tildeles forskere, der skønnes i den grad at have gjort sig videnskabeligt fortjent, at det findes naturligt at hædre dem med den højeste videnskabelige grad. Universitetet kan tildele en af de doktorgrader, der er nævnt i bekendtgørelsen, hvor universitetet har en kandidatuddannelse inden for området. Ifølge bekendtgørelsens § 1, stk. 2 kan institutionen fastsætte nærmere regler inden for bekendtgørelsens rammer.

Rektor har fastsat regler af 17. maj 2012:

<http://www.au.dk/om/organisation/regelsamling/6/65/2010-au4/>

Bente Skou Paulsen
Cand.jur.

Dato: 29. maj 2017

Direkte tlf.: 87152136
E-mail: bsp@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2

Ifølge § 1, stk. 2 tildeles æresdoktorgraden af rektor efter indstilling fra et akademisk råd. Det bemærkes, at der kun kan tildeles æresdoktorgrader med de betegnelser, der er anført i § 3 i Aarhus Universitets interne regler.

Side 2/2

Venlig hilsen

Bente Skou Paulsen
Cand.jur.

Punkt 7: Mundtlig orientering ved formanden

Mundtlig orientering ved formanden

Det indstilles

- At akademisk råd tager orienteringen tages til efterretning.

Punkt 8: Mundtlig orientering ved dekanen

Mundtlig orientering ved dekanen

Det indstilles

- At akademisk råd tager orienteringen til efterretning.