

UDVALG

Akademisk Råd

MØDE

Akademisk Råd

STED

Ndr. Ringgade 1 bygning 1430. Frandsensalen

STARTTID

10-12-2015 13:00:00

SLUTTIDSPUNKT

10-12-2015 16:00:00

PUNKTER

[0. Mødeinformation](#)

[1. Temadrøftelse Uddannelse](#)

[2. Høring. AU's handlingsplan for flere kvinder i forskning.](#)

[3. Høring. Evaluering af Universitetsavisen Omnibus](#)

[4. Til beslutning: ændring af vedtægten så ansat ph.d.-studerende i akademisk råd vælges for en 2-årig periode.](#)

[5. Til drøftelse: Revideret politik og handlingsplan for Open Access](#)

[6. Til drøftelse: Refleksioner over det politiske landskab](#)

[7. Mundtlig orientering ved formanden](#)

[8. Mundlig orientering ved Dekanen](#)

[9. Eventuelt](#)

Mødeinformation

Mødeinformation

Mødedeltagere:

Jens Christian Hedemann Sørensen (formand), Allan Flyvbjerg (næstformand), Anders Børghlum, Ask Vest, Christiansen, Bente Nyvad, Erik Ernst, Jørgen Frøkiær, Peter Hokland, Kim Overvad, Lene Baad-Hansen, Poul Henning Jensen, Jytte Kraglund, Jørgen Andresen, Majken Sand, Christoffer Witt, Erik Elgaard Mikkelsen, Eiril Espeseth, Line Petersen, Nina Bjerre Andersen, Tine Gregersen, Rikke Eltved Pedersen, (observatør) Lene Bøgh Sørensen fakultetssekretariatet.

Rådgiver i Fakultetssekretariatet Liza Strandgaard og Eline Skjøttgaard Pallesen fra HE studier, deltager under det første punkt i temadrøftelsen, "kvalitetsårshjul og uddannelsesrapporten". Prodekan Ole Steen Nielsen deltager under punkt 5.

Afbud

Bente Nyvad, Kim Overvad, Lene Warner Thorup Boel.

Forplejning:

Der serveres kaffe og kage.

Temadrøftelse Uddannelse

Prodekan for Uddannelse Charlotte Ringsted har tilrettelagt en temadrøftelse for Akademisk Råd om aktuelle emner inden for uddannelse.

Det indstilles

at Akademisk Råd på baggrund af korte oplæg fra de forskellige oplægsholdere drøfter og kommer med input til emnerne.

REFERAT

Prodekan Charlotte Ringsted indledte temadrøftelsen med at orientere om baggrunden for institutionsakkrediteringen. Herefter gennemgik Charlotte de forskellige analyser og dialog aktiviteter i kvalitetsårshjulet. Fremover vil Akademisk Råd få mulighed for at kommentere studierapporten inden den endelig godkendes. Der er planer om at rapporten fremover skal komme hvert år i stedet for hver 3 år. Herefter orienterede Charlotte om Uddannelsesrapporten 2015 og opfølgning på rapporten.

Mette Krogh orienterede herefter om version 2 af projektorienteret Faculty Development. I Version 2 af modellen indgår overvejelser om at etablere et kontakt forum (studieledere og kontaktpersoner fra CESU) og et "Health Educators Netværk", på 10-15 særligt engagerede undervisere, der blandt andet skal sikre at pædagogiske uddannelsesstilbud til undervisere skræddersyes til de lokale forhold og behov.

Lotte O'Neil orienterede herefter om muligheder for på en mere systematisk måde at synliggøre kvalitetssikring af eksamen, herunder samle data fra flere kilder med det formål at hjælpe studielederne til at få et bedre overblik.

Charlotte Ringsted sluttede af med at orientere om notat vedr. principper for variation i eksamensspørgsmål.

Akademisk råd kom med input til de enkelte punkter. Disse input er vedhæftet som bilag og vil indgå i det videre arbejde. Oplægsholdernes præsentationer er også vedhæftet som bilag

Sagsfremstilling

Prodekan for Uddannelse Charlotte Ringsted har tilrettelagt temadrøftelsen om aktuelle emner inden for uddannelse. Temadrøftelsen vil indeholde følgende emner.

Pkt 1. Kvalitetsårshjulet og uddannelsesrapporten. Prodekan Charlotte Ringsted (15 min). Bilag 1 og 2.

Pkt. 2 CESU's Faculty Development Plan. lektor Mette Krogh Christensen. (15 min)

Pkt. 3 Brug af eksamensdata til refleksion og kvalitetsudvikling. Lektor Lotte O'Neill. (10 min)

Pkt.4. Retningslinjer for variation i eksamensspørgsmål. (10 min) Bilag 3

Ansvarlig/sagsbehandler

Bilag til Temadrøftelse Uddannelse

- Bilag 1. Kvalitetsårshjul MODEL
- Bilag 2. Uddannelsesrapport_godkendt af fakled 27. oktober 2015_UU
- Bilag 3. Principper for variation af eksamensspørgsmål_endelig
- Input fra Akademisk Råd. Temadrøftelse om Uddannelse
- Institutionsakkreditering og årshjul - Charlotte Ringsted
- CESU FACULTY DM Mette Krogh
- Kvalitetsikring af eksamen Lotte O'neil

Høring. AU's handlingsplan for flere kvinder i forskning.

Universitetsledelsen har sendt et udkast til en ny AU handlingsplan for flere kvinder i forskning i høring i de Akademiske Råd.

Det indstilles

At Akademisk Råd drøfter og kommenterer udkast til AU handlingsplan for flere kvinder i forskning.

REFERAT

Akademisk Råd drøftede høringsmaterialet vedrørende AU's handleplan for flere kvinder i forskning. kommentarerne er samlet i det vedhæftede udkast til høringssvar, som medlemmer af Akademisk Råd har mulighed for at kommentere frem til fredag d. 15. januar 2016.

Sagsfremstilling

Universitetsledelsen har sendt et udkast til en ny AU handlingsplan for flere kvinder i forskning i høring i fora på institutniveau, i Akademiske Råd og samarbejdsorganisationen. Svarfrist for afgivelse af høringssvar er d. 1. februar 2016.

Universitetsledelsen ønsker ud over generelle kommentarer til handlingsplanen input til 2 konkrete spørgsmål.

1. Mangler der nødvendige initiativer i handlingsplanen? Og i bekræftende fald, beskriv gerne konkret hvilke initiativer, der mangler
2. Kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter jeres vurdering vil være de vigtigste at forfølge?

Ansvarlig/ sagsbehandler

Universitetsledelsen/ Søren Klit

Bilag til Høring. AU's handlingsplan for flere kvinder i forskning.

- Høringsbrev - flere kvinder i forskning
- Udkast til AU's Handleplan For Flere Kvinder i Forskning 061115
- Høringssvar fra AR Health til AU's handleplan for flere kvinder i forskning

Høring. Evaluering af Universitetsavisen Omnibus

Universitetsavisen Omnibus har fremsendt høringsmateriale med henblik på en evaluering af, hvorvidt avisen har indfriet ønskerne til en uafhængig universitetsavis.

Det indstilles

at Akademisk Råds medlemmer kommer med input til høringssvar .

REFERAT

Akademisk Råd drøftede høringsmaterialet fra Omnibus. Der er på baggrund af kommentarerne udarbejdet et høringssvar, der er sendt til Marie Groth Andersen fra Omnibus. Høringssvaret er vedhæftet til orientering.

Sagsfremstilling

Universitetsavisen Omnibus, der udkom første gang i april 2013 som ny uafhængig universitetsavis efter UNlvers, vil gerne have en tilbagemelding på, hvorvidt avisen har indfriet ønskerne til et uafhængigt AU-medium. Nyeste udgave af Omnibus kan læses på <http://omnibus.au.dk/>, Tidligere udgaver kan læses på <http://omnibus.au.dk/arkiv/>

Bilag til Høring. Evaluering af Universitetsavisen Omnibus

- Evaluering_Omnibus_hoeringsbrev
- Kommissorium_for_redaktionskomite_for_og_redaktoer_af_AU-medie_Final_011112
- Høringssvar til omnibus.

Til beslutning: ændring af vedtægten så ansat ph.d.-studerende i akademisk råd vælges for en 2-årig periode.

Akademisk Råd ST har fremsendt forslag til Universitetsledelsens Stab om en ændring af Aarhus Universitets vedtægter kapitel 5. så ansat ph.d.-studerende vælges for en toårig periode istedet for den nuværende 4 årige periode.

Det indstilles

at forslaget fra Akademisk Råd ST drøftes og det besluttet om Akademisk Råd Health kan tilslutte sig forslaget.

REFERAT

Akademisk Råd drøftede forslaget fra Science og Technology om en ændring af vedtægten og valgperioden for ansatte Ph.d.- studerende i AR fra 4 til 2 år. Akademisk Råd Health kan tilslutte sig forslaget. Samtidig vil AR Health gerne foreslå, at det evt. kan overvejes om valgperioden skal være 1 år istedet for 2 år for at skabe mere fleksibilitet. Formanden sender svaret fra AR Health til Tove Bæk Jensen, Universitetsledelsens Stab.

Formanden for Akademisk Råd Health har fået en skriftlig henvendelse fra Universitetsledelsens Stab vedr. forslag fra Akademisk Råd ST om en ændring af Aarhus Universitets vedtægter , kapitel 5 , så ansat ph.d.-studerende vælges for en toårig periode istedet for den nuværende 4 årige periode. Forslaget skal sikre kontinuitet på pladsen i Akademisk Råd for ansat ph.d.-studerende, der vælges i valggruppe 1 (VIP)
Frist for bemærkninger til forslaget er d. 11 december 2015.

Bilag til Til beslutning: ændring af vedtægten så ansat ph.d.-studerende i akademisk råd vælges for en 2-årig periode.

- Brev vedrørende vedtægtsændring

Til drøftelse: Revideret politik og handlingsplan for Open Access

En justering af AU's Open Access Politik har i efteråret 2015 været sendt i høring i de 4 fakultetsledelser gennem AU Library. Udvalget for Forskning og eksternt Samarbejde ber nu om, at de Akademiske Råd drøfter justeringen af AU's Open Access politik, med henblik på dennes indstilling til beslutning i universitetsledelsen og tager planlægningen af implementeringen af politikken til efterretning.

Som oplæg til drøftelsen vil Prodekan Ole Steen Nielsen på mødet gennemgå justeringen og implementeringen af AU's Open Access politik.

Det indstilles

At Akademisk Råd drøfter justeringen af AU's OA politik, med henblik på dennes indstilling til beslutning i universitetsledelsen

At Akademisk Råd tager til efterretning, at implementeringen planlægges på følgende måde:

- Den nødvendige registrering i PURE sker på forskellig vis på universitetet, ganske som validering og kvalitetskontrol af øvrige PURE-inddateringer sker på forskellig vis
- Kommunikation om politikken sker med forankring i institutledelserne, på den måde som institutlederen finder mest formålstjntlig.
- AU Library understøtter den lokale implementering med henblik på højst mulig genbrug af best-cases mv.

REFERAT

Akademisk Råd tog orienteringen til efterretning. Ole Steen Nielsens oplæg er vedhæftet som bilag.

Sagsfremstilling

Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde bad på mødet den 4. juni AU Library om at foretage en høring af den nedenstående foreslåede justering af AU's politik om OA i de fire fakultetsledelser.

"Aarhus Universitet støtter den nationale Open Access strategi og ønsker at skabe fri adgang for alle borgere, forskere og virksomheder til forskningspublikationer frembragt som led i forskningen på AU. Universitets forskere anbefales at sikre offentligheden uhindret digital adgang til fagfællebedømte forskningsartikler.

Forskningsfriheden og et ufravigeligt krav om kvalitetssikring gælder stadig. AU's politik om OA er derfor ingen indskrænkning af den enkelte forskers frie valg af publiceringskanal

Det betyder følgende for universitets forskere:

At fagfællebedømte forskningsartikler og så vidt muligt andre forskningspublikationer publiceret fra 2016 arkiveres i PURE som en fuldtekstversion og/ eller et link gerne suppleret med arkivering i et andet fagligt arkiv på nettet, med angivelse af, om der er tale om en Open Access version af publikationen, og eventuel embargoperiode."

Høring i de fire fakultetsledelser

Høringen er nu gennemført. Der var i alle fire fakultetsledelser fuld opbakning og ingen ændringsønsker til teksten.

- Alle fire fakultetsledelser var enige med udvalget i, at det er vigtigt, at den nationale strategi ikke skal påvirke forskernes valg af publiceringskanal. Der var enighed i, at det er et national udfordring at sikre rammerne for at

forskerne kan imødekomme målene i den nationale strategi, fx i form af at forhandle ændrede embargoperioder for tidsskrifter med mere end 12 mdr embargo. Den nationale styregruppe for Open Access [1] er i øvrigt også enig heri, og har iværksat en række handlinger herfor. Eftersom spørgsmålet dukkede op på alle fire fakultetsledelser, til trods for en meget klar tekst i politikforslaget, bør emnet adresseres tydeligt også i informationsmaterialet

- Der var ligeledes en udbredt frygt for at der skete en stigning i ønsket om dækning af publiceringsomkostninger ved GyldenOA. Informationsmaterialet skal klargøre, at vi primært taler om GrønOA, med mindre fx fondenes bevillingsbetingelser fordrer andet.

Overvejelser om implementering

I alle fire fakultetsledelser var der opbakning til at implementeringen er et ledelsesansliggende som skal understøttes med information fra AU Library.

- På HE sker der en generel orientering i et samarbejde mellem institutlederen, kommunikation og AU Library. AU Library orienterer ved institut- og afdelingsmøder efter aftale med institutlederne
- BSS orienterer gennem institutlederne. Den konkrete proces planlægges mellem institutlederne og bibliotekslederen
- ST orienterer gennem institutlederne. AU Library laver baggrundsmateriale til institutlederne
- AR orienterer i et samarbejde mellem kommunikation, AU Library og Institutlederne. AU Library deltager ved institut- og afdelingsmøder efter aftale med institutlederne

Øvrig support fra AU Library

AU Library finder det naturligt, i et samarbejde med Forskningsstøtteenheden, at rådgive forskerne om hvordan bevillingsgivernes OA politik kan imødekommes. Dette er specielt vigtigt i budgetdelen af ansøgningsfasen. Forslaget om denne OA projektstøtte blev næsten ikke drøftet på fakultetsledelsesmøderne. HE udtrykte dog eksplicit at det er en god ide.

Praktik omkring registrering i PURE:

- HE ønskede at upload af fuldtekst eller åbent link hertil blev anført i de lokale miljøer i forbindelse med den øvrige registrering i PURE
- BSS ønskede at OA berigelsen af skulle ske ved valideringen af data på AU Library, og udbad sig et estimat for ressourceforbrug hertil
- ST så også gerne en nem løsning i stil med BSSs, og udbad sig ligeledes et estimat for ressourceforbrug hertil fra AU Library
- Arts var lidt mere uafklarede på ønskede praksismodeller, og bad institutledelserne drøfte hvordan arbejdsgangen burde være.

Understøttelse via AU Library

OA projektet er ved at gennemføre kompetenceudvikling af alle kontaktbibliotekarer, så de kan rådgive de forskningsgrupper de er tilknyttet. Det forudses samtidigt, at der uddannes én særlig OA specialist i AUL pr fakultet. Alt indenfor eksisterende bevillingsmæssige rammer.

AU Library ønsker at forankre implementeringsfasen med resurser centralt, så vi sikrer at registreringsprocesser, informationsmaterialer og kompetenceudvikling sker ved tværgående brug af best-cases.

[1] <http://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/open-access/artikler/den-nationale-styregruppe/kommissorium>

Ansvarlig/sagsbehandler

Ole Steen Nielsen/ Per Lindblad Johansen, bibliotekschef AUL

Bilag til Til drøftelse: Revideret politik og handlingsplan for Open Access

- Ole Steen Nielsen - Open access

Til drøftelse: Reflektioner over det politiske landskab

Det indstilles

At Akademisk Råd kort drøfter det politiske landskab

REFERAT

Akademisk Råd drøftede det politiske landskab og de økonomiske scenarier for universiteterne. Punktet er relevant og vigtigt og kan med fordel indgå som fast punkt på AR møder fremover.

Sagsfremstilling

På baggrund af et kort oplæg fra Allan Flyvbjerg bedes rådet reflektere over det sundhedspolitiske, forskningspolitiske og uddannelsespolitiske landskab vurderet ud fra regeringens, Uddannelses- og forskningsminister Esben Lunde Larsens og Sundhedsminister Sophie Løhdes udmeldinger.

Ansvarlig/sagsbehandler

Allan Flyvbjerg/ Lene Bøgh Sørensen

Mundtlig orientering ved formanden

Det indstilles

At orienteringen tages til efterretning

REFERAT

Formandens orientering om resultatet af valget til det nye Akademiske Råd, mødet mellem afgangende og tiltrædende formand og mellem den nye formandskreds og Universitetsledelsen blev taget til efterretning. Der var et enkelt rettelsespunkt til listen over de nyvalgte medlemmer af Akademisk Råd. Rasmus Bysted Møller fra Folkesundhed er adjunkt ikke post.doc.

Den afgangende formand holdt en tale, hvori han gjorde status over 4 års arbejde i Akademisk Råd og takkede alle medlemmer for deres store indsats i rådet. Formanden takkede ligeledes dekanen og dekanstaben for godt samarbejde i forbindelse med planlægning og forberedelse af møder, samt udarbejdelse af høringssvar. Formanden sluttede talen af med at anbefale, at næste Akademiske Råd peger på en kvinde som formand for rådet. begrundelsen og hele formandens tale kan læses i det vedhæftede bilag.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer blandt andet om resultatet af valget til Akademisk Råd Health, overdragelsesmødet mellem afgangende og tiltrædende formænd for de Akademiske Råd og møde mellem den nye formandskreds og universitetsledelsen. Formanden slutter af med at takke alle medlemmer af det Akademiske Råd for deres indsats de sidste 4 år.

Ansvarlig/sagsbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen/ Lene Bøgh Sørensen

Bilag til Mundtlig orientering ved formanden

- Formandens tale til Akademisk Råd Health 10. December 2015

Mundlig orientering ved Dekanen

Det indstilles

At Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning

REFERAT

Dekanen orienterede om sammenlægningen af Odontologi og SKT, der blev godkendt af AU's Bestyrelse i starten af december. Der arbejdes med en skærpet forskningsprofil for det nye institut, hvor også forebyggelse og patientflow kommer med ind. Der afsættes strategiske midler til sammenlægningen. Dekanen orienterede også om, at Søren Kjærgaard holder pr. 1 juni 2016 som institutleder for Institut for Folkesundhed efter 11 år på posten.

Dekanen sluttede af med at takke den afgående formand for Akademisk Råd for at have varetaget formandsskabet de sidste 4 år på allerbedste og konstruktive måde. Dekanen takkede alle medlemmer af AR for deres store indsats i Rådet og mange konstruktive input.

Dekanen orienterer blandt andet om bestyrelsens beslutning om IO/SKT og takker den afgående formand for Akademisk Råd.

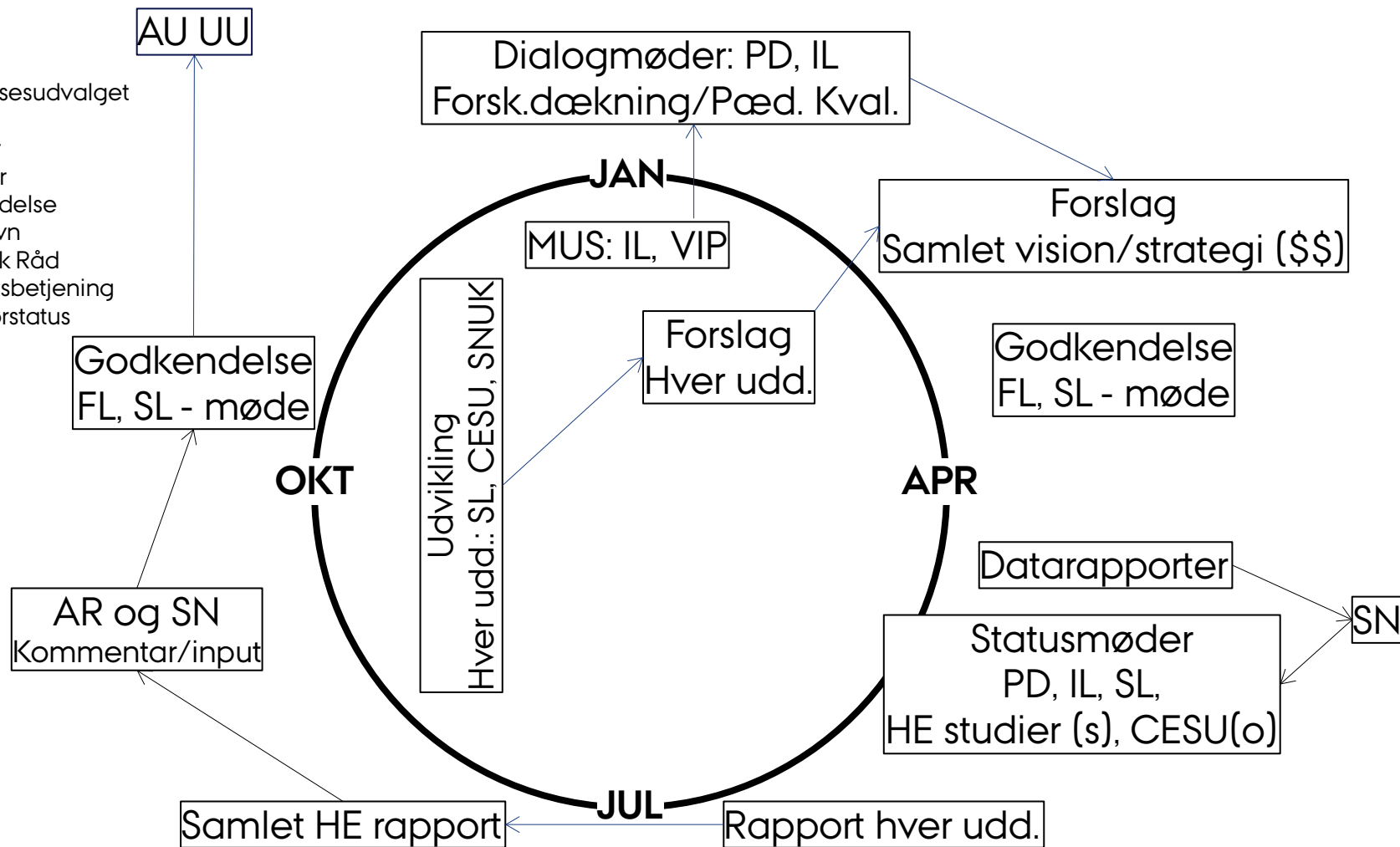
Ansvarlig/sagsbehandler

Allan Flyvbjerg/Lene Bøgh Sørensen

Eventuelt

REFERAT

Der kom ingen punkter under eventuelt.



Uddannelsesrapport, Health 2015

Indhold

1. Uddannelsesstatus- og evalueringsaktiviteter på Health	2
2. Healths status inden for de fem delpolitikker i AUs kvalitetspolitik.....	4
2.1. Rekruttering og studiestart.....	5
2.2 Struktur og forløb.....	5
2.3. Udvikling af uddannelse, undervisning og læringsmiljø	6
2.4. Studiemiljø	7
2.5. Uddannelsernes relation til arbejdsmarkedet/relevans.....	8
3. Særlige indsatsområder og opmærksomhedspunkter	8
3.1 MUS-konceptet som led i kvalitetsårshjulet på uddannelsesområdet.....	8
3.2 Undervisningsportefolio	8
3.3 Faculty development	9
3.4 DVIP	9
3.5 Rolle- og ansvarsfordeling på institutniveau	9
3.6 Profileringen af uddannelserne	9
3.7 Højne svarprocenter ved studiemiljøundersøgelse.....	10
4. Healths ønsker og behov ift. kvalitetssystemet fremadrettet.....	10

1. Uddannelsesstatus- og evalueringsaktiviteter på Health

I foråret 2015 har Health gennemført årlige statusmøder for:

- Bachelor- og kandidatuddannelsen i folkesundhedsvidenskab
- Bachelor- og kandidatuddannelsen i idræt
- Professionsbacheloruddannelsen i tandpleje
- Kandidatuddannelsen i sygepleje, kandidatuddannelsen i optometri og synsvidenskab og den sundhedsfaglige kandidatuddannelse. Statusmødet for de tre sidste kandidatuddannelser blev holdt fælles grundet ens studieordningsstruktur samt fælles studienævn og studieleder.

Forud for statusmøderne havde deltagerne modtaget datapakker for de(n) relevante uddannelse(r). På dagsordenen var:

1. Gennemgang af indikatorerne
2. Sammenhængen i uddannelsen
3. Samarbejdet om kvalitetsarbejdet

Nedenfor ses en oversigt over de fælles indikatorer på uddannelsesområdet på AU og deres score i forhold til de fastsatte grænseværdier (indikorkort) for samtlige Healths professionsbachelor-, bachelor- og kandidatuddannelser.

Overordnet set er uddannelserne på Health velfungerende og af høj kvalitet, hvilket underbygges af indikorkortet, der hovedsageligt indeholder grønne flag som tegn på en tilfredsstillende score for den pågældende indikator. Kvalitetsarbejdet på uddannelsesområdet er dog bredere og dybere end indikatorerne alene, hvorfor de fungerer som afsæt for dialogen ved statusmøderne, som har fokus på udviklingspotentialer, der kan understøtte den løbende kvalitetssikring og -udvikling af uddannelserne.

Således blev der på statusmøderne identificeret uddannelsesspecifikke opmærksomhedspunkter, ligesom der blev besluttet en række konkrete tiltag og handleplaner. For hvert af disse blev der indgået aftale om, hvem der er ansvarlig for udførelsen, hvilket der følges op på senest ved næste års runde af statusmøder.

Formålet med nærværende notat er at trække de opmærksomhedspunkter, der går på tværs af Healths uddannelser, frem. Således vil de kort opsummeres sammen med de initiativer, der enten allerede er eller som foreslås igangsat. I lighed med initiativer aftalt i relation til den enkelte uddannelse vil beslutninger om fælles initiativer på tværs af Health inkludere stillingtagen til hvem der er ansvarlig samt aftale om opfølgning.

Indikatorkort Health

Uddannelse	Indikator*									
	1a Frafald BA	1b Frafald KA	2 Optjent ECTS/sem.	3 Timer	4 Undervisningseva.	5a Studiemiljø (faglig)	5b Studiemiljø (social)	6 Forskningsdækning/ videngrundlag	7 Full degree	8 Ledighed
Folkesundhedsvidenskab, BA	<10%		>24 ECTS		>90%	>90%	>90%			
Folkesundhedsvidenskab, KA		<5%	>24 ECTS		>90%	>90%	>90%	>3,3		<1,5
Idræt, BA	<10%		>24 ECTS		>70%	>80%	>90%	>1,5		
Idræt, KA		<8%	>24 ECTS		>70%	>80%	>90%	>8		<1,5
Medicin, BA	<8%		>24 ECTS		>75%	>85%	>85%	>1	>-4	
Medicin, KA		<4%	>24 ECTS		>75%	>85%	>85%	>1	>-4	<1,5
Odontologi, BA	<17%		>24 ECTS		>80%	>85%	>90%		>-3	
Odontologi, KA		<2%	>24 ECTS		>80%	>85%	>90%		>-3	<1,5
Optometri og synsvidenskab, KA			>24 ECTS							
Sundhedsfaglig Kandidat		<10%	>24 ECTS		>90%	>75%	>75%	>0,7		<1,5
Sygepleje KA		<7,5%	>24 ECTS		>90%	>90	>90			<1,5
Tandpleje, PB	>10%		>24 ECTS		>80%	>80%	>80%	>60%	=0	<1,5

Note: Hver indikator er markeret med en farve (gød, gul, grøn) på baggrund af de grænseværdier, der er fastsat på den enkelte indikator. Indikator 2 og 8 er fastsat på AU-niveau, mens de øvrige er fastsat lokalt af studienævnene. Rød er en kritisk værdi, hvor studienævnet ikke

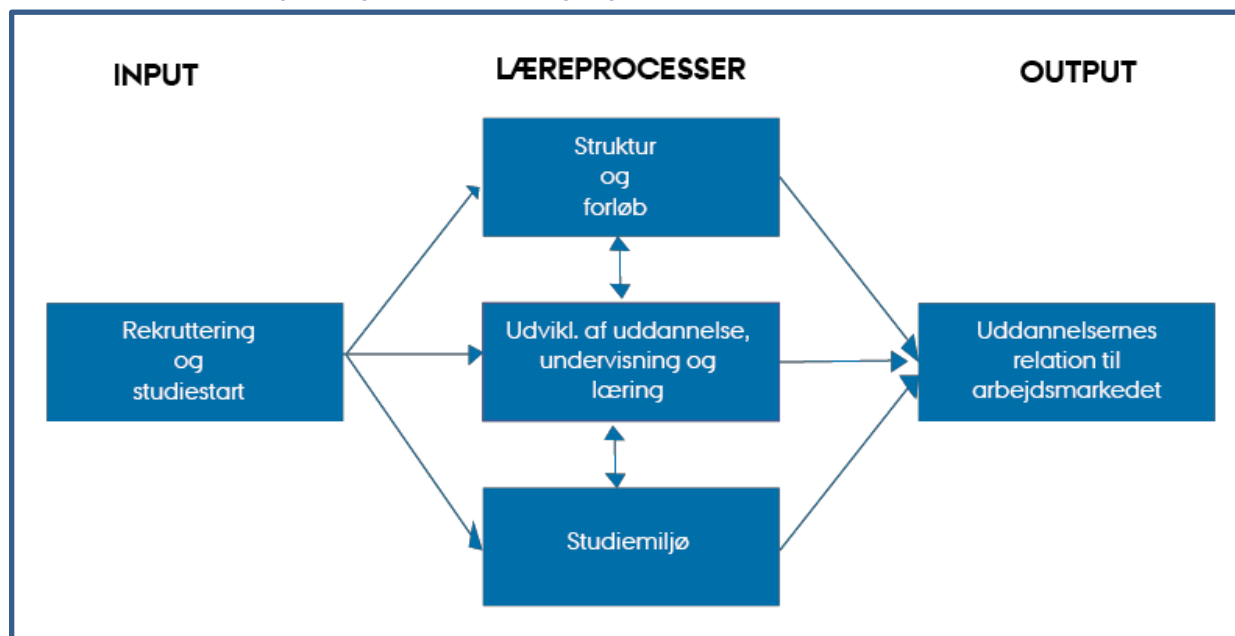
mener, at kvaliteten inden for området er tilfredsstillende. Opnås en rød værdi, betyder det, at der af studienævnet skal iværksættes konkrete tiltag for at forbedre placeringen. Gul er mellemkategorien, og studienævnet skal drøfte, om tiltag er nødvendige. Grøn står for den værdi, som uddannelsen mener, den vil stræbe hen imod, og som er udtryk for høj/tilfredsstillende kvalitet inden for indikatorens område. G: De tomme felter skyldes at indikatoren enten ikke er relevant for den givne uddannelse eller at der på opgørelsestidspunktet ikke fandtes data. *1a: Førsteårsfrafald BA, 1b: Frafald efter normeret tid + 1 år KA, 2: Studerendes optjente ECTS pr. semester, 3: Gnst. udbudte timer pr. uge pr. semester, 4: Undervisningsevaluering, 5a: Studiemiljø: faglig trivsel, 5b: Studiemiljø: imødekomme medstuderende, 6: Forskningsdækning (VIP/DVIP-ratio), 7: Full degree-studerendes relative progression, 8: Ledighed 4.-7. kvartal efter dimission.

På langt de fleste indikatorer ligger uddannelserne på Health flot med høje værdier også sammenlignet på tværs af AU. På Health er grænseværdierne fastsat lokalt af det relevante studienævn. Ved statusmøderne har det vist sig, at nogle studienævne trods det gode udgangspunkt har været meget ambitiøse ved fastsættelse af grænseværdierne. Det forklarer flere af de gule områder og røde områder. Det drejer sig blandt andet om kandidatuddannelsen i sygepleje. I forbindelse med den planlagte revision af grænseværdierne i efterårssemestret 2015 vil studienævnene blandt andet se på, om der er behov for at justere ambitionsniveauet, ligesom det vil være anledning til at fastsætte de manglende grænseværdier samt vurdere behovet for harmonisering af grænseværdier på tværs af uddannelser, hvilket under statusmøderne blev vurderet at være særligt relevant for uddannelserne under Studienævnet for sundhedsvidenskab, idet de har en fælles studieordningsstruktur og samundervisning på enkelte moduler.

Flere indikatorer bygger på data med lave svarprocenter. Så længe data ikke er stabilt vil det være nødvendigt at have større spænd i hver af grænseværdiernes kategorier.

2. Healths status inden for de fem delpolitikker i AUs kvalitetspolitik

Kvalitetspolitikken har til formål at etablere et fælles værdigrundlag og principper for kvalitetsarbejdet på uddannelsesområdet for hele universitetet og på tværs af de forskellige niveauer og hovedområder. Kvalitetspolitikken er opdelt i fem delpolitikker jævnfør nedenstående figur.



Kvalitetsarbejdet er defineret som de samlede aktiviteter og metoder, der har til formål systematisk og målrettet at udvikle og dokumentere kvaliteten af universitetets indsats på uddannelsesområdet. De årlige statusmøder udgør et væsentligt omdrejningspunkt i kvalitetsarbejdet, da de medvirker til, at prodekanen, institutleder/skolechef, studieleder og studienævnene på et solidt grundlag kan træffe beslutninger med henblik på at videreudvikle kvaliteten af universitetets uddannelser.

I dette afsnit gennemgås status for og analyse af de fem delpolitikker for de uddannelser, der har været afholdt statusmøder for, mens de afledte konkrete initiativer er samlet i afsnit 3.

2.1. Rekruttering og studiestart

Health har meget god søgning til alle sine uddannelser med langt flere kvalificerede ansøgere end antal udbudte pladser, hvilket blandt andet giver sig til udtryk ved høje adgangskvotienter.

Der er dog blevet identificeret et fælles behov for et større fokus på karrieremuligheder i uddannelsernes profil, som den bliver præsenteret i diverse rekrutteringssammenhænge. Behovet skal ses i relation til fakultetets strategiske målsætning om at sikre et bedre match mellem studerende, uddannelse og arbejdsmarked, hvilket starter allerede ved information og forventningsafstemningen forud for potentielle ansøgers uddannelsesvalg.

2.2 Struktur og forløb

Overordnet set ligger tallene for frafald, progression og dispensationer relativt fint og stabilt for uddannelserne for Health, hvilket understreges af den store overvægt af grønne flag for indikatorerne 1a Frafald på BA, 1b Frafald på KA og 2 Antal ECTS optjent pr. semester.

Datamaterialet bekræfter således fakultetets fokus på studieordninger, som i høj grad understøtter de studerendes progression gennem en fast struktur, der skaber en klar forventningsafstemning i forhold til de studerende. Denne struktur er i vid udstrækning forsøgt fastholdt ved implementering af fremdriftsreformen, om end den har betydet afskaffelse af en lang række progressionskrav.

Der er lavet konkrete aftaler i to uddannelser netop i relation til frafald ved forårets individuelle statusmøder. Konkret drejer det sig om bacheloruddannelsen i folkesundhedsvidenskab og professionsbacheloruddannelsen i tandpleje, som begge har gule flag under indikator 1a Frafald på BA. Kandidatuddannelsen i sygepleje har et rødt flag under indikator 1b Frafald på KA, hvilket delvist vurderes at være en konsekvens af for ambitiøse grænseværdier. Da frafaldet viser en stigende tendens, blev det aftalt, at udviklingen i frafaldet skal følges op ved næste års statusmøde.

Således blev der på folkesundhedsvidenskab aftalt, at det gode arbejde, der er i gang i forhold til rekrutteringsmateriale skal fortsættes og bredes ud, så det sikres, at uddannelsen optager de rigtige studerende. Fx via korte videoklip på hjemmesiden, hvor studerende på kandidatuddannelsen fortæller om bacheloruddannelsen. Studieleder er ansvarlig for initiativet.

Der er en generel opmærksomhed på tallene på tværs af alle uddannelser, da der endnu er stor usikkerhed omkring den fremadrettede udvikling, som forventes at blive påvirket af den fulde implementering af fremdriftsreformen fra september 2015.

2.3. Udvikling af uddannelse, undervisning og læringsmiljø

Under temaet *Samarbejde om kvalitetsarbejde* blev systematikken i relation til pædagogisk kompetenceudvikling af VIP og DVIP berørt, herunder vægtning af pædagogiske kvalifikationer ved ansættelse af VIP og DVIP.

På flere af uddannelserne arbejdes der konkret med opkvalificeringen undervisernes pædagogiske kompetencer. Som eksempel kan nævnes uddannelserne på SKT, hvor der er i gangsat både faglig og pædagogisk opkvalificeringstiltag i forhold til en 2020-plan for alle kliniske undervisere.

Indikator 4 Undervisningsevaluering måles ud fra den gennemsnitlige andel som har svaret "Helt enig" eller "Enig" til spørgsmålet: Samlet udbytte af kurset: Kurset har alt i alt været udbytterigt. Indikatoren har stort set grønne flag med undtagelse af en enkelt uddannelse, som har et rødt flag, hvilket studieleder allerede har iværksat konkrete initiativer som opfølgning på.

For at understøtte brugbarheden af undervisningsevalueringerne har eksempelvis kandidatuddannelsen i sygepleje udviklet en grundig proces for gennemførelse og opfølgning: Der afsættes tid til undervisningsevaluering i undervisningen. Herefter tilgår resultaterne studienævnet, hvis tilbagemelding uddannelseslederen videregiver til underviserne, ligesom det meddeles de studerende, hvilket initiativer undervisningsevalueringen har medført.

2.4. Studiemiljø

AU gennemførte senest den 3-årige studiemiljøundersøgelse i 2014. Svarprocenten på Health lå på 48 %, hvilket var den højeste på tværs af de fire fakulteter. Dog varierer svarprocenten meget på tværs af de enkelte uddannelser – fra 22 % til 52 % - men den høje svarprocent på fakultetets talmæssigt meget dominerende medicinuddannelse slører dette i de aggregerede tal. Den lave svarprocent på nogle uddannelser ved Studiemiljøundersøgelsen 2014 gør, at uddannelserne oplever udfordringer ved at kunne drage egentlige konklusioner på baggrund af data.

Opsummerende viste Studiemiljøundersøgelse 2014, at de studerende på Health trives godt på deres uddannelse. Konkret viste det sig ved, at langt hovedparten føler sig som en del af det faglige og sociale fællesskab på uddannelsen med god kontakt til undervisere og medstuderende bl.a. gennem læsegrupper. Dog er der nogle områder, hvor andelen af positive tilbagemeldinger ligger noget lavere. Det drejer sig primært om stress, faglig feedback, digitalt læringsmiljø og plads til gruppearbejdsrum.

Stress

Stress blandt de studerende er en problematik, der jf. Studiemiljøundersøgelsen 2014 går igen på flere uddannelser. Det er uklart hvilke konkrete årsager der kan være bagvedliggende, men fagmiljøet har forskellige bud, som blev drøftet på statusmøderne. Det må imidlertid konstateres, at datagrundlaget jf. ovenfor er for smalt til at der reelt kan konkluderes noget på dette område. I forbindelse med næste studiemiljøundersøgelse kan spørgsmålsformuleringen omkring stress gennemgås med henblik på yderligere skærpelse, ligesom det kan overvejes at iværksætte lokale analyser til at gå mere i dybden med bagvedliggende årsager.

Fysiske studiemiljø

Flere uddannelser er udfordrede i forhold til bygnings- og lokalekapacitet til undervisning, gruppearbejde og læsepladser. For at sikre optimal udnyttelse af de eksisterende lokaler har Health allerede fået blandt andet et fælles undervisningsplanlægningssystem (WEBUNTIS) samt et fælles regelsæt for placering af undervisning.

Herudover har fakultetet etableret flere læse- og læsegruppepladser inden for de eksisterende fysiske rammer, ligesom både institutter og biblioteket har udvidet åbningstiderne, så de studerende har mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af deres studieforberedelse.

Faglig feedback

Flere uddannelser har iværksat initiativer som følge af de studerendes efterspørgsel efter yderligere faglig feedback. Som eksempel kan nævnes et forløb på medicinuddannelsen for kliniske undervisere med henblik på at udbrede kendskabet til konkrete feedback-praksisser tilpasset en situation med et stigende antal studerende i klinik.

Digitalt læringsmiljø

CESU står for implementering af Blackboard, som er AU's fælles læringsplatform. Som led i implementeringen udbyder CESU både kurser i standardfunktionaliteterne og kurser, der har til formål at anvende de mere avancerede funktionaliteter til at udvikle og understøtte undervisningen. Hele implementeringen er understøttet af et netværk af superbrugere, som er placeret tæt på underviserne.

2.5. Uddannelsernes relation til arbejdsmarkedet/relevans

Generelt er der en høj beskæftigelsesgrad blandt dimittenderne fra Health, hvilket underbygges af, at ingen af uddannelserne er blevet omfattet af den ministerielle dimensionering af uddannelser med overarbejdsløshed. Ydermere er der kun grønne flag for indikator 8 Ledighed, der opgøres som den gennemsnitlige ledighed i 4.-7. kvartal opgjort pr. uddannelse for 5 dimittendårgange sammenlignet med det gennemsnitlige landstal for alle videregående uddannelser, hvilket blandt andet skyldes det forhold, at de sundhedsvidenskabelige videregående uddannelser generelt ligger i den laveste ende set på tværs af alle videregående uddannelser.

For at sikre en løbende tilpasning til arbejdsmarkedet og de her efterspurgte kompetencer er der et ønske at kunne følge Healths dimittender tættere blandt andet i forhold til, hvor de finder beskæftigelse. Det er særligt et ønske på de ikke-professionsrettede uddannelser, da aftagerfeltet her er knap så skarpt defineret. Health har i den forbindelse søgt at præge indholdet af AUs beskæftigelsesundersøgelse i retning af også at rumme uddannelsesspecifikke spørgsmål, så der eksempelvis kan opnås mere detaljeret viden om de sundhedsvidenskabelige dimittendernes arbejdsplads end den aktuelle mulighed for at anføre meget brede branchetilhørsforhold som "sundhedssektoren", "medicinalindustrien" og "universiteter, sektorforsknings- og andre offentlige forskningsinstitutioner". Hermed vil arbejdet med uddannelsernes profil i forhold til at sikre en løbende tilpasning til arbejdsmarkedet i højere grad kunne baseres direkte på beskæftigelsesundersøgelsen, og dermed reduceres behovet for supplerende undersøgelser og dataindsamlinger.

3. Særlige indsatsområder og opmærksomhedspunkter

I dette afsnit beskrives de konkrete tiltag som foreslås iværksat på fakultetet. For hvert tiltag er der en kort beskrivelse, angivelse af hvem, der er ansvarlig for at gennemføre det, samt opfølgning.

3.1 MUS-konceptet som led i kvalitetsårshjulet på uddannelsesområdet

Fakultetsledelsen besluttede den 26. maj 2015, at uddannelsesrelaterede emner aktivt skal indgå ved de årlige MUS-samtaler for VIP-ansatte på Health med virkning fra MUS-runden i efteråret 2015. Formålet er at sikre en løbende og systematisk opfølgning på status for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling samt opsamling af behov for yderligere kompetenceudviklingsinitiativer.

Ansvarlig: Institutleder/skolechef

Opfølgning: Årligt dialogmøde mellem institutleder/skolechef og prodekan for uddannelse i løbet af vinteren 2015/2016.

3.2 Undervisningsportefolio

AU har siden 2004 haft et fælles koncept for undervisningsportefolio. Aktuelt er dette under revision, som forventes afsluttet inden årets udgang. Den reviderede undervisningsportefolio vil fremadrettet indgå som redskab ved de årlige MUS-samtaler for at sikre, at der sker en løbende og systematisk opfølgning på behovet for kompetenceudvikling blandt det videnskabelige personale.

Ansvarlig: Institutledere/skolechef

Opfølgning: Årligt dialogmøde mellem institutleder/skolechef og prodekan for uddannelse efter MUS-runden i 2016.

3.3 Faculty development

Fakultetsledelsen præsenteres for ny model for faculty development den 19. oktober 2015.

Ansvarlig: CESU

Opfølgning: CESU forelægger fakultetsledelsen en evaluering af den ny model for faculty development senest et år efter vedtagelse.

3.4 DVIP

Fakultetet er i proces med at beskrive ansættelsesprocedurer for videnskabeligt personale inklusive DVIP. Høringsfasen sluttede ultimo august, hvor opfølgning herpå forventes forelagt fakultetsledelsen til endelig beslutning.

Det skal beskrives, hvordan der systematisk følges op på, at DVIP-undervisere er pædagogisk kvalificerede og på relevant vis inddrages i planlægningen og udviklingen af undervisningen. Det skal også beskrives, hvorledes man sikrer forskningsdækning/vidensgrundlag for DVIP undervisningen.

Ansvarlig: Institutleder/skolechef

Opfølgning: Instituttet implementerer fakultetets reviderede ansættelsesprocedurer m.m., når disse endeligt foreligger forventeligt primo 2016.

Instituttets beskrivelse af DVIPs tilknytning til kvalitetsorganisationen på instituttet skal forelægges fakultetsledelsen inden udgangen af januar måned 2016.

3.5 Rolle- og ansvarsfordeling på institutniveau

Fakultetsledelsen har godkendt en overordnet beskrivelse af kvalitetsorganisationen på fakultetsniveau.

Dog er en række centrale aktører på uddannelsesområdet placeret på institutniveau, hvorfor der er behov for at få en nærmere beskrivelse af rolle- og ansvarsfordeling på uddannelsesområdet mellem disse aktører, som omfatter eksempelvis studieleder, uddannelsesleder, kursusansvarlig m.fl. Behovet skal ses i relation til institutionsakkreditering om en tydelig rolle- og ansvarsfordeling, som afspejler sig i praksis.

Ansvarlig: Institutleder

Opfølgning: Beskrivelse af rolle- og ansvarsfordeling på uddannelsesområdet på institutniveau forelægges fakultetsledelsen inden udgangen af januar måned 2016.

3.6 Profileringen af uddannelserne

Der skal arbejdes med de ikke-professionsrettede uddannelsernes profil med henblik på at sikre en større integration af det aktuelle og potentielle arbejdsmarked i det løbende kvalitetsudviklingsarbejde. Der iværksættes en proces, der er forankret i studielederforum. Herunder vil de faglige miljøer og aftagerpanelerne efter behov blive inddraget.

Ansvarlig: Studielede

Opfølgning: Processen forventes at være længerevarende; men resultaterne fra rekrutteringskampagne 2016-2017 kan indgå i vurderingen af behovet for yderligere tiltag.

3.7 Højne svarprocenter ved studiemiljøundersøgelse

Der er igangsat dialog med Center for Undervisning og Læring om, hvordan svarprocenten kan højnes. Dette tiltag er todelt.

Det er ønsket, at fakultetet orienteres næste gang undersøgelsen gennemføres, således at fagmiljøet har mulighed for at forberede de studerende på undersøgelsen.

Ansvarlig: Prodekan for uddannelse

Fagmiljøet kan bidrage til, at de studerede har kendskab til undersøgelsens eksistens, hvad resultaterne bruges til samt mulighed for at besvare undersøgelsen i undervisningen. Fakultet ønsker i den forbindelse at trække på de gode erfaringer, som flere uddannelser har med høje svarprocenter på undervisningsevalueringerne. Erfaringerne omfatter bl.a., at de undervisere, som har de sidste timer på et kursus, gør opmærksom på vigtigheden af evaluering og opfordrer studerende til at foretage dem. Ansvarlig: Instituttlejere/Skolechef/Studielejere

Opfølgning: Sammenligne svarprocenter ved næste studiemiljøundersøgelse med henblik på at vurdere behovet for yderligere tiltag.

4. Healths ønsker og behov ift. kvalitetssystemet fremadrettet

Ved første runde af statusmøderne var der ikke datagrundlag til opgørelse af status for alle indikatorerne, ligesom det manglende datagrundlag har betydet, at der ikke var fastsat grænseværdier for alle indikatorerne. I løbet af efterårssemestret 2015 vil der blive fremskaffet datagrundlag, som gør det muligt for studienævnene at fastsætte de manglende grænseværdier, ligesom der vil være fokus på at fremskaffe opdateret datamateriale frem mod udtrækning af datarapporter pr. 1. april som optakt til statusmøderne i 2016.

Ved statusmøderne i 2016 vil opsamling fra det forrige år og status på de aftalte initiativer indgå som et fast dagsordenspunkt med henblik på at sikre sammenhængen i og den løbende opfølgning på kvalitetsarbejdet.

Principper for variation af eksamensspørgsmål

Målgruppe

Kursusansvarlige, eksamensansvarlige VIP'ere, eksamensformænd, m.fl. ved Health, Aarhus Universitet

Generelle forhold

Kvaliteten af eksamener afhænger af et sæt almindelige kriterier, som omfatter eksamens *validitet*, *gennemførlighed* i praksis, og om de er *acceptable* for brugerne og aftagerne (studerende, kursusansvarlige, samfundet etc.). Dertil kommer en afvejning af disse kriterier i forhold til *omkostningen* ved udarbejdelse af eksamen. I praksis er kriterierne indbyrdes afhængige størrelser, og rammerne i det konkrete tilfælde har derfor indflydelse på graden af den kvalitet, som kan opnås.

Validiteten af eksamener er påvirket af mange faktorer, men frem for alt at eksamen i tilstrækkelig grad afspejler kurset som beskrevet i studieordningen og som udmøntet i undervisningen. Eksamen bør være dækkende, så der generelt testes bredest muligt i forhold til emner. Samtidig skal eksamen afspejle målene for viden, færdighed og kompetence. Validiteten af eksamen og dermed kvaliteten af en uddannelses eksamenspraksis er endvidere afhængig af variationen i eksamensspørgsmål fra gang til gang.

Hovedparten af målene for universitetsuddannelser relaterer sig til viden og forståelse af fagenes teori og metode samt omsætning af dette til håndtering af praksisnære problemstillinger. En stor del af uddannelserne ved Health, f.eks. medicin, odontologi og idræt, indeholder imidlertid også nogle specifikke, praktiske færdigheder relateret til udførelse af kliniske procedurer eller motorisk kunnen, hvor variation af eksamen fra gang til gang derfor må ses i et bredere perspektiv.

Der er således brug for en retningslinje for variation i eksamen for at sikre både eksamens validitet og gennemførlighed. De følgende beskrevne rammer er ment som et redskab til det formål og er tænkt som minimums-standarder, som i vid udstrækning afspejler gældende praksis for Health's uddannelser.

Variation af eksamenssæt

Variation af eksamenssæt kan opnås ved selv mindre ændringer af en opgave, der i praksis vil resultere i, at eksaminanderne reelt skal forholde sig til en ny situation sammenlignet med en tidligere udgave af opgaven. Små ændringer kan f.eks. betyde, at eksaminanderne skal anvende en anden/måske ny viden eller metode i forhold til tidligere, andre variationer af færdigheder eller kompetencer, eller at eksaminandernes overvejelser bliver anderledes, eller at den mest korrekte

besvarelse bliver en anden end i tidligere udgaver. Det er her vigtigt, at opgavestillere overvejer de faglige argumenter for, hvorfor der reelt er tale om en tilstrækkelig ny situation for eksaminanderne i forhold til tidligere udgaver af eksamen.

Der findes særlige tilfælde, hvor indholdet af et fag er meget afgrænset og ikke kan varieres i det uendelige. Sådanne tilfælde omfatter f.eks. test af specifik, standardiseret viden eller færdighed (f.eks. genoplivning), som man vil sikre, at enhver eksaminand kan. Her vil et vist genanvendelse af en mindre del af et eksamenssæt give god mening. Der kan også være tilfælde, hvor det materiale, der bruges som udgangspunkt for eksaminationen, er begrænset. Det kan f.eks. være anatomiske præparater eller fantomer til OSCE eksamener (OSCE=Objective Structured Clinical Examination). Tilstrækkelig variation mellem enkelte eksamener kan dog i disse tilfælde sikres ved, at der opbygges en opgavebank, og at man tager nye stikprøver fra banken fra gang til gang.

Der er imidlertid tre forudsætninger, der skal være til stede for at opretholde kvaliteten i eksamen ved denne type af genbrug. For det *første* kan man ikke genanvende dele af opgaver før, der er opbygget en tilstrækkelig stor opgavebank. For det *andet* må et opgavesæt aldrig være fuldstændig som et tidligere anvendt sæt. *Sidst* og ikke mindst kan man **ikke** ved denne type eksamener tillade hjælpemidler. Hvis hjælpemidler er tilladt under eksamen, skal samtlige eksamensspørgsmål altid være nye.

Matrix for eksamenstyper og variation

Nedenstående matrix anviser generelle principper for variation i eksamener og er baseret på de eksamensformater, som typisk anvendes på Health. Bemærk venligst, at matrixen giver eksempler på, 'hvad der typisk testes' med de forskellige eksamenstyper (kolonne 3), og behøver derfor ikke at være dækkende i alle eksisterende tilfælde, ligesom der vil være eksamener, der kombinerer flere forskellige eksamenstyper.

Eksemplerne på, hvad der typisk testes, har udgangspunkt i den danske kvalifikationsramme, som kan findes på: <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/andre/dk-videregaaende>. Kompetencer forstås her som noget, den lærende kan opnå i forbindelse med autentiske, selvoplevede, komplekse, uforudsigelige udviklingsorienterede situationer i studie- og/eller arbejdssammenhænge. Hjemmeopgaver, projektopgaver m.m. med udgangspunkt i sådanne situationer, kan derfor teste kompetence. Kompetence forstås altså ikke som evnen til at håndtere eller styre en 'tænkt' situation udelukkende på det teoretiske plan.

Nogle af de eksisterende eksamener kan være kombinationer af nedennævnte eksamensformater eller varianter heraf, og derfor må de eksamensansvarlige overveje, hvilke af de nedenfor beskrevne eksamens-formater, deres eksamen har rod i eller har mest til fælles med.

Eksamens type	Beskrivelse	Hvad testes typisk - eksempler	Retningslinjer for genbrug
Essay	Længere skriftlige stedprøver med få større spørgsmål og lange åbne svar	Viden Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Skriftlig formidling	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold (f.eks. cases eller artikler o.l.) skal varieres fra gang til gang.
Kort-svar	Skriftlige stedprøver med flere (f.eks. >25) mindre spørgsmål og kortere åbne svar (f.eks. 1-50 ord/svar)	Viden Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Skriftlig formidling	<i>Uden hjælpemidler:</i> Ved opgavebanker med mindst 200 opgaver: Der må højst være 15 % af opgaverne i et eksamenssæt der er sammenfaldende med tidligere eksamenssæt. <i>Med hjælpemidler:</i> Alle spørgsmål skal være nye/ikke-genbrug.
Multiple Choice prøve	Skriftlige stedprøver med mange spørgsmål og forud formulerede svarmuligheder	Viden Evt. teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder	<i>Uden hjælpemidler:</i> Ved opgavebanker med mindst 500 opgaver: Der må højst være 15 % af opgaverne i et eksamenssæt der er sammenfaldende med tidligere eksamenssæt. <i>Med hjælpemidler:</i> Alle spørgsmål skal være nye/ikke-genbrug.
Hjemmeopgave	Skriftlig opgave med få/flere spørgsmål og længere åbne besvarelser, som udarbejdes hjemme	Viden Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Skriftlig formidling Evt. kompetencer	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold (f.eks. cases eller artikler o.l.) skal varieres fra gang til gang.
Spotprøve	Skriftlig eller mundtlig stedprøve med få eller flere spørgsmål til præparater e.l.	Viden	Præparater må genbruges, men skal trækkes som tilfældige stikprøver fra banken af præparater fra gang til gang.
Mundtlig prøve	Teoretisk stedprøve med mundtlig besvarelse af et/flere spørgsmål, der ikke bedømmes uafhængigt	Viden Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Mundtlig formidling	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold (f.eks. cases eller artikler o.l.) skal varieres fra gang til gang.
Projektopgave	Skriftlig opgave med få/flere opgaver og længere åbne besvarelser, som udarbejdes hjemme	Viden, Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Skriftlig formidling kompetencer	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold (f.eks. cases eller artikler o.l.) skal varieres fra gang til gang.
Praktisk prøve	Praktisk stedprøve med få/flere opgaver, der ikke bedømmes uafhængigt af hinanden	Praktiske færdigheder, mundtlig kommunikation	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold/cases skal varieres fra gang til gang.

		Evt. kompetencer	
Long Case	Længere praktisk klinisk stedprøve i en enkelt case og med en autentisk patient	Viden Kliniske færdigheder Mundtlig kommunikation Kompetencer	Emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold/cases skal varieres fra gang til gang.
OSCE	Praktisk klinisk stedprøve med flere kortere opgaver (stationer) med f.eks. simulerede patienter, som bedømmes uafhængigt.	Praktiske/kliniske færdigheder Mundtlig kommunikation	Simulationsmaterialet kan være genbrug, men emner <i>eller</i> spørgsmål/vinkler <i>eller</i> indhold/cases skal varieres fra gang til gang. Ved opgavebanker med mindst 200 opgaver: Der må højst være 15 % af opgaverne i et eksamenssæt der er sammenfaldende med tidligere eksamenssæt.
Log bog, portfolio, 'kursus-attester' e.l.	Samling af dokumentation for kompetencer erhvervet under praktik-eller klinikophold	Praktiske/kliniske færdigheder Skriftlig formidling Kompetencer	Dokumentationen er per definition unik, individuel og kontekstspecifik.
Speciale/ specialeopgave/ bacheloropgave e.l.	Større/længerevarende skriftlig forskningsopgave, som udarbejdes hjemme	Viden Teoretiske/metodiske/redskabs færdigheder Skriftlig formidling Kompetencer	Genbrug af tidligere brugte emneområder er i orden, men problemformuleringer skal være nye/ikke-genbrug.

Input fra Akademisk Råd til temadrøftelsen om Uddannelse. D. 10. december 2015

Kommentarer fra Akademisk Råd til Charlottes Ringsteds oplæg om kvalitetsårshjulet og uddannelsesrapporten.

Generelle kommentarer og svar.

Der bør fastholdes en rapportering til Health vedrørende molekylær medicin. Uddannelsen er nu forankret på ST og indgår i deres uddannelsesrapport. Der kan med fordel tages en dialog med ST om dette.

Kommentarer til Uddannelsesrapporten.

Vipperne har i de senere år oplevet et øget pres i forhold til at skulle varetage flere og flere administrative sekretariatsfunktioner. Det er derfor vigtigt, at en overgang til årlige uddannelsesrapporter ikke bliver endnu en administrativ belastning for vipperne.

De obligatoriske spørgsmål i evalueringsskemaerne opfattes som måleredskab for andre mere overordnede dagsordener. Det medfører fremmedgørelse og forskyder fokus væk fra den oprindelige intention med evalueringerne, nemlig at forbedre kurserne.

Det er en udfordring, at der er flere huller i feed back loops, så de studerende ikke får tilbagemelding fra underviser på evalueringer.

Kommentarer fra Akademisk Råd til Mettes Kroghs oplæg om CESU Faculty Development Model 2.

Princippet er godt og det er et godt forslag. God ide at give Health Educators lidt i løn, et grant eller anden honorering for deres indsats.

Det er revolutionært med at projektnære masterclasses og det er vigtigt, at der kommer gode folk ind i netværket. Man bør gå bredt ud i forhold til at rekruttere Health Educators.

Det er vigtigt at overveje rekrutteringen nærmere, f.eks kan de, som har lyst til at blive Health Educator, skrive en ansøgning og der kan være konkurrence om at blive del af netværket.

Modellen kunne også anvendes i forbindelse med uddannelser, der står over for større curriculære forandringer.

Kommentarer fra Akademisk Råd til Lotte O'Neills oplæg om kvalitetssikring af eksamener.

Den potentielle nytte af at koble data sammen i Lottes konkrete eksempler /cases er lille, da det ligger lige for, at det handler om fordelingen af evner. Det behøver man ikke det store overblik for at konstatere.

Ud fra et studienævns synspunkt giver det rigtig god mening. Der er tit behov for sammenligning tilbage i tid, og det giver god mening at samle oplysninger et sted. Handlingen skal foregå på institutterne.

Det bliver rigtig godt. Meget fint at det longitudinale er med, da der kan ske ændringer f.eks i eksamensform, der kan påvirke eksamensresultatet. Ressourceforbruget i at lave opgørelsen skal også tænkes ind.

Der er stadig et stort problem med censorevalueringer. Der er næsten ingen, der tager sig tid til at udfylde evalueringen. Man kunne gøre udbetaling af censorløn afhængig af udfyldelse af censorevalueringen.

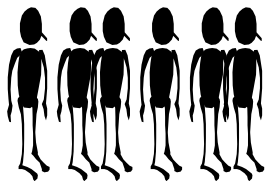
Kommentarer fra Akademisk Råd til Charlotte Ringsteds oplæg vedr. variation i eksamensspørgsmål

Giver god mening.

Urealistisk ambitiøst. Godt princip, men hvordan følger man op på det. Opgave stillere skal leve op til det. Studieleedere skal samle op.

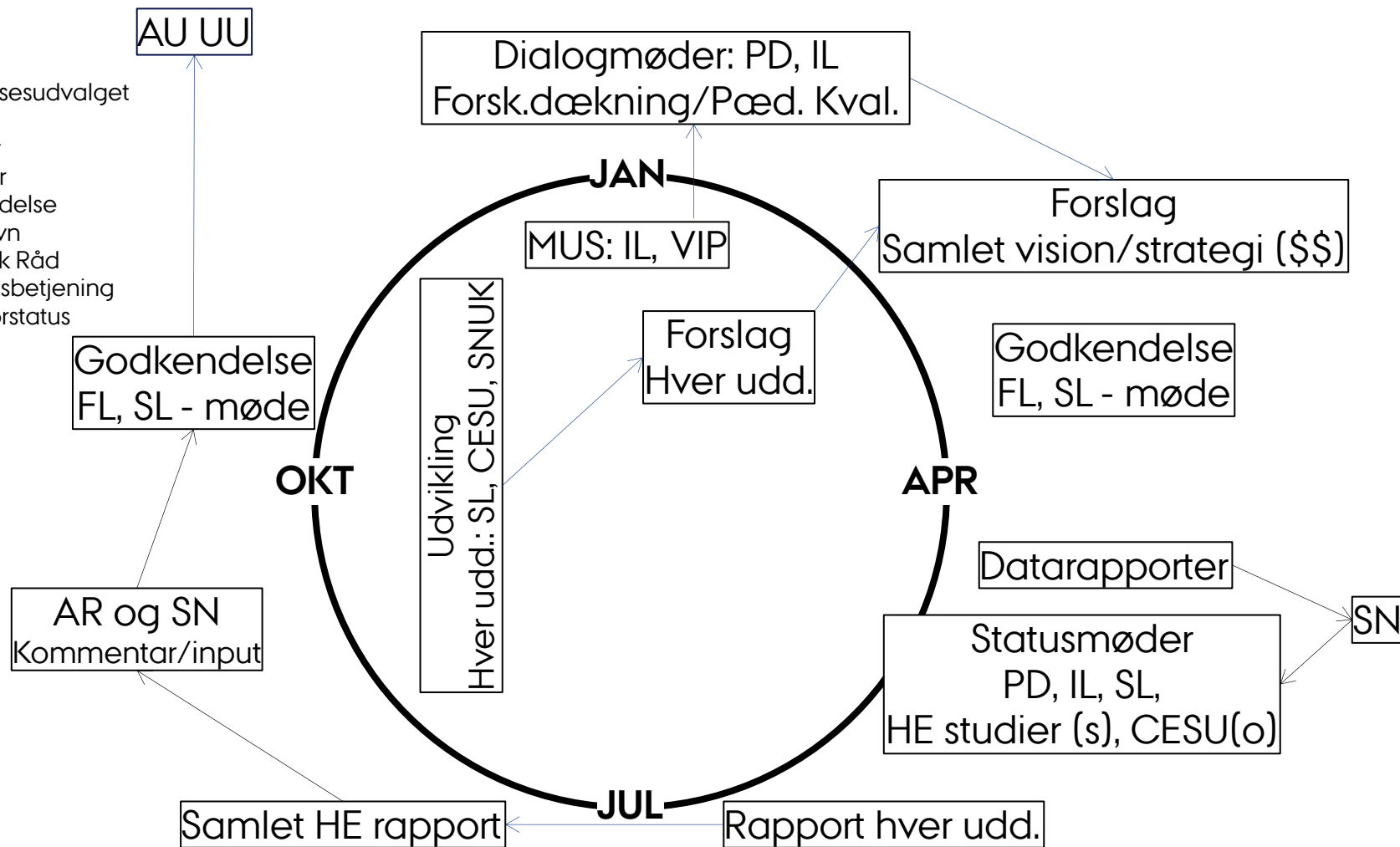
INSTITUTIONSAKKREDITERING

Uddannelsesmaskinen



IA=Velsmurt maskine?

Klar til arbejdsmarkedet



Uddannelse	1a Frafald BA	1b Frafald KA	2 Optjent ECTS/sem.	3 Timer	4 Undervisningsv.	5a Studiemiljø (faglig)	5b Studiemiljø (socialt)	6 Forskningsudvikling/ videngrundlag	7 Full degree	8 Ledighed
Folkesundhedsvidenskab, BA	<10%		>24 ECTS		>90%	>90%	>90%			
Folkesundhedsvidenskab, KA		<5%	>24 ECTS		>90%	>90%	>90%	>3,3		<1,5
Idræt, BA	<10%		>24 ECTS		>70%	>80%	>90%	>1,5		
Idræt, KA		<8%	>24 ECTS		>70%	>80%	>90%	>8		<1,5
Medicin, BA	<8%		>24 ECTS		>75%	>85%	>85%	>1	>4	
Medicin, KA		<4%	>24 ECTS		>75%	>85%	>85%	>1	>4	<1,5
Odontologi, BA	<17%		>24 ECTS		>80%	>85%	>90%		>3	
Odontologi, KA		<2%	>24 ECTS		>80%	>85%	>90%		>3	<1,5
Optometri og synsvidenskab, KA			>24 ECTS							
Sundhedsfaglig Kandidat		<10%	>24 ECTS		>90%	>75%	>75%	>0,7		<1,5
Sygepleje KA		<7,5%	>24 ECTS		>90%	>90	>90			<1,5
Tandpleje, PB	>10%		>24 ECTS		>80%	>80%	>80%	>60%	=0	<1,5

1a og 1b Frafald

- Folkesundhedsvidenskab
- Tandpleje
- Sygepleje

2 ECTS (AU)

- Idræt KA
- Medicin KA

4 Undervisningsevaluering

- Folkesundhedsvidenskab BA

5a Studiemiljø fagligt

- Folkesundhedsvidenskab BA, KA
- Idræt KA
- Odontologi BA
- Sundhedsfaglig KA
- Sygepleje KA

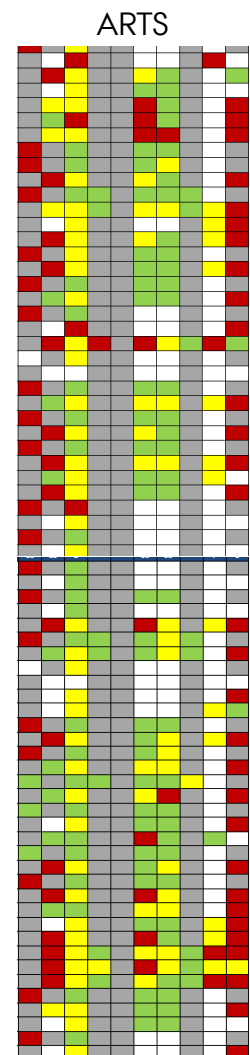
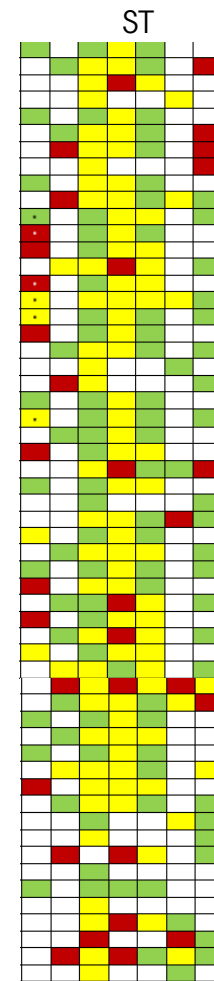
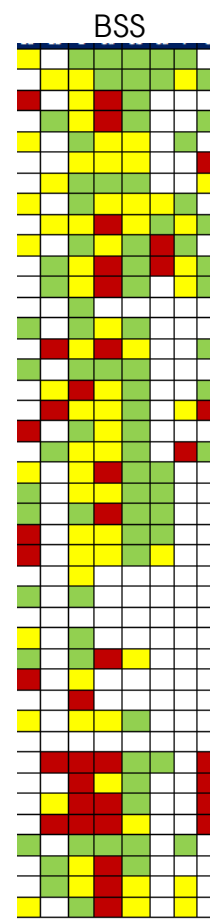
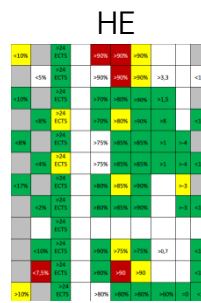
5b Studiemiljø socialt

- Folkesundhedsvidenskab BA, KA
- Sygepleje KA

6 VIP/DVIP ratio

7 Full degree

8 Ledighed



HE

Meget grøn, på trods af høje grænseværdier

HE meget lille/få uddannelser
i forhold til de andre fakulteter

HE har mange professionsuddannelser
Ex. Medicin, odontologi, tandpleje, optometri

HE har meget strukturerede uddannelser-
meget obligatorisk undervisning

HE har en forpligtelse til at være grøn!!

INDSATSOMRÅDER/OPMÆRKSOMHED

Uddannelserne

Handlingsplaner for obs områderne

Fakultetet

1. MUS – forskningsdækning og pædagogisk kompetence
2. Undervisningsportefolio
3. Faculty development
4. DVIP - politik
5. Roller og ansvar
6. Profilerings af uddannelserne

ANSÆTTELSE OG MUS

Kriterier: A=Meget vigtig, B=Vigtig, C=mindre vigtig

	Adjunkt	Lektor	Professor
Forskning: • Peer-reviewed publikationer • Lederevner (forskning) • Tiltrække forskningsmidler	A C B	A B B	A A B
Uddannelse: • Kurser i pædagogik • Undervisningserfaring, bredde • Erfaring med eksamen • Kursus- og studieledelse	C B C C	B A C C	A A C A/B
Talent: • Vejledning – BA, KA opgaver, specialer, PhD	C	A	A
Videnudveksling • Samarbejde med private og offentlige aktører	C	C	B

CESUs model for faculty development

1. CESU Delegates Network

- 50 delegates: selected VIP staff
- develop, facilitate and create buy-in
- participate in FD courses as co-teacher

2. CESU Teaching Academy

- certificate and diploma
- annual teaching academy book and award
- evaluation program and research project

3. Faculty Development Courses

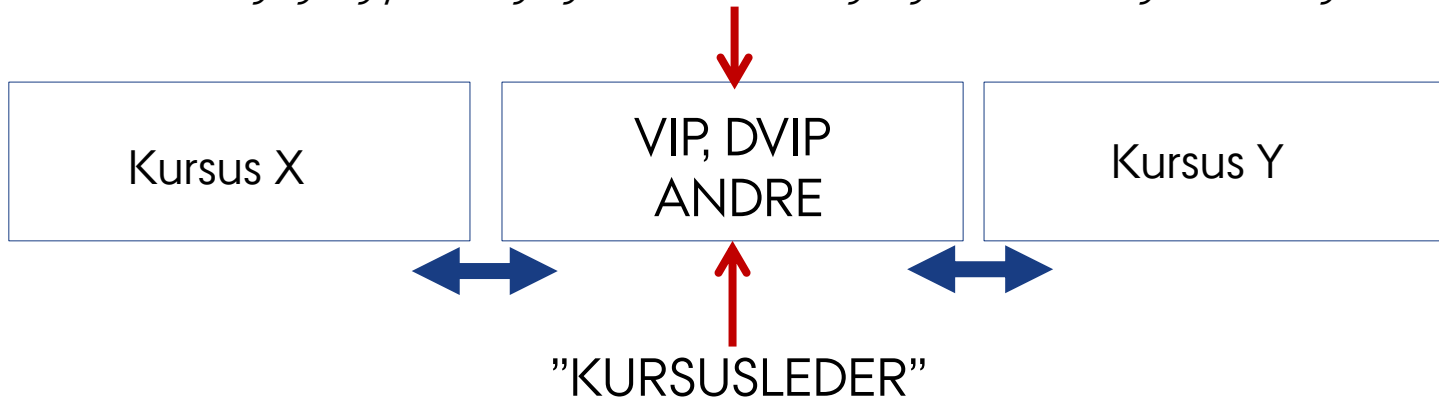
- general teacher training program
- courses designed for specific roles
- thematized courses

4. CESU Contact Forum

- heads of department
- programme directors
- CESU associate professors

ROLLER OG ANSVAR (RETNINGSLINIE)

*Udvælgelse af undervisere og eksaminatorer ,
Sikre faglig og pædagogisk kvalificering og kontinuerlig udvikling?*



Hænger det sammen inden for og mellem kurserne?



'STUDIELEDER'

Hvordan hænger hele uddannelsen sammen?

AU UU

Dialogmøder: PD, IL
Forsk.dækning/Pæd. Kval.

JAN

MUS: IL, VIP

Forslag
Samlet vision/strategi (\$\$)

Godkendelse
FL, SL - møde

APR

Datarapporter

Statusmøder
PD, IL, SL,
HE studier (s), CESU(o)

SN

JUL

Rapport hver udd.

Samlet HE rapport

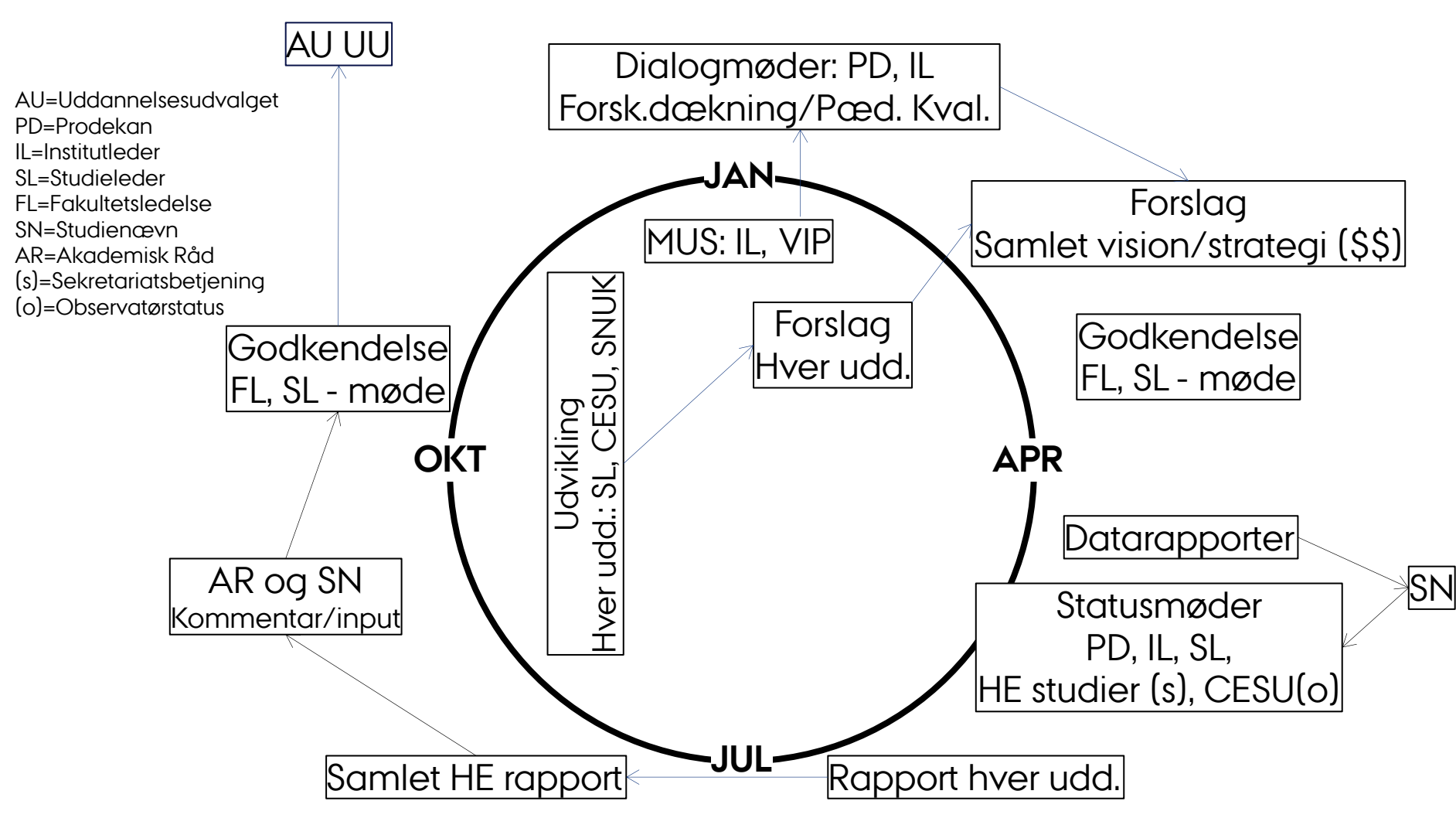
OKT

Udvikling
Hver udd.: SL, CESU, SNUK

Godkendelse
FL, SL - møde

AR og SN
Kommentar/input

AU=Uddannelsesudvalget
PD=Prodekan
IL=Institutleder
SL=Studieleder
FL=Fakultetsledelse
SN=Studienævn
AR=Akademisk Råd
(s)=Sekretariatsbetjening
(o)=Observatørstatus



ROLLER OG ANSVAR

Institutleder:

- Godkender bemanning og forskningsdækning af instituttets uddannelser. (Koordinerer med studieleder)

VIP og DVIP

- VIP og DVIP: Ansættelse – se nye procedurer
- VIP: MUS – kontinuerlig udvikling, herunder forskning og pædagogisk kvalificering

VIP, DVIP OG ANDRE

Der er to måder at opgøre VIP og DVIP på:

1. **HR-optik:** VIP=En videnskabelig medarbejder, der har sin hovedbeskæftigelse på AU.

DVIP=Kliniske prof/lektorer, afd.tandlæge, uvs. assistent, ekstern lektor, ...

2. **Universiteternes statistiske beredskab:** Denne definition bruges i Udd. Akkr., hvor formålet er at sige noget om forskningsdækningen og den pædagogiske kvalificering.

VIP=Kliniske professorer, lektorer, gæsteprofessor, docent, lektor, forskningslektor (inkl. lektorvikar), adjunkt, forskere, PhD-stipendiater, post.docs.

DVIP=Klinisk lærer, afd.tandlæge, uvs.assistent, gæsteforelæser

Andre undervisere/vejledere=Studerterundervisere, instruktører

ROLLER OG ANSVAR

Institutleder:

- Godkender bemanning og forskningsdækning af instituttets uddannelser. (Koordinerer med studieleder)

Studieleder :

- Forestår den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og prøver/eksamen (samarbejde med studienævn og institutleder)
- Implementerer tiltag mhp at udvikle og kvalitetssikre undervisning (samarbejde med CESU)

ROLLER OG ANSVAR

Koordinerende, klinisk lærestolsprofessor

- Viceinstituteder. Tværgående, koordinerende funktion for forskning og prægraduat uddannelse

Klinisk lærestolsprofessor

- Specialets ledende professor med overordnet ansvar for forskning og prægraduat uddannelse

Klinisk Professor

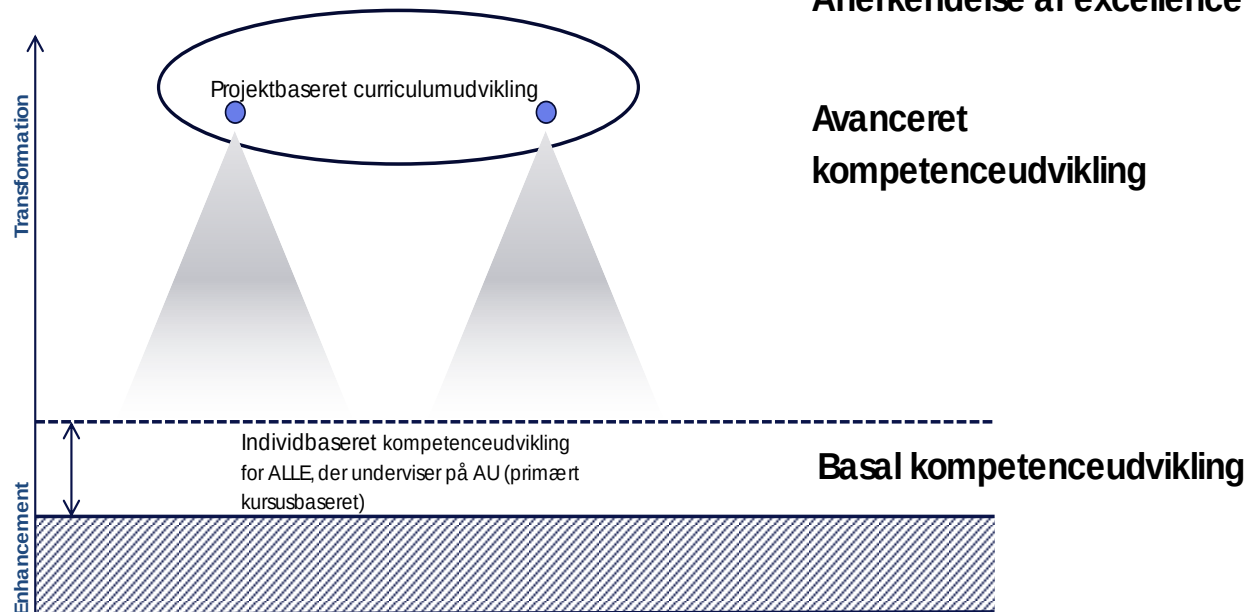
- Leder af eget forskningsområde og medansvar for prægraduate uddannelse

KRAV TIL SYSTEMATISK MONITORERING

Hvordan kan det gøres meningsfuldt på instituttet?

- Monitorering af Forskning, Uddannelse, Talent, Videnudveksling
- Ledelse og udvikling af medarbejdere i forhold til Forskning, Uddannelse, Talent, Videnudveksling
- Opsamling af identificerede behov for pædagogisk udvikling

FORSLAG TIL PÆDAGOGISK KOMPETENCEUDVIKLINGSKONCEPT



OVERBLIK

Grænseværdier, revideres

Jan 2016

Stud. evalueringer, AU smp (3), HE smp (7)

Nov 2015

Jan 2016

Gå-hjem-møde

9 Dec 2015

Roller og ansvar i uddannelsen

Nov2015

Jan 2016

Anvendelse af DVIP

Dec 2015

Jan 2016

Ansættelse og MUS (forsk/uvs)

Jan 2016

Retningslinje for statusmøder/eval

Jan 2016

System i referater fra diverse møder

Jan 2016

Faculty Development v 2.0

Feb 2016

Besøg – B Eika, P Østergaard, smp

Mar 2016

AU Ansøgning indsendes

Apr 2016

Audit trails

> Apr 2016

KVALIFICERING AF MEDABREJDERE

VIP og DVIP og andet

Forskningsbaseret

Pædagogisk kvalificering og udvikling

Ansættelse, rekruttering

MUS, kontinuerlig udvikling

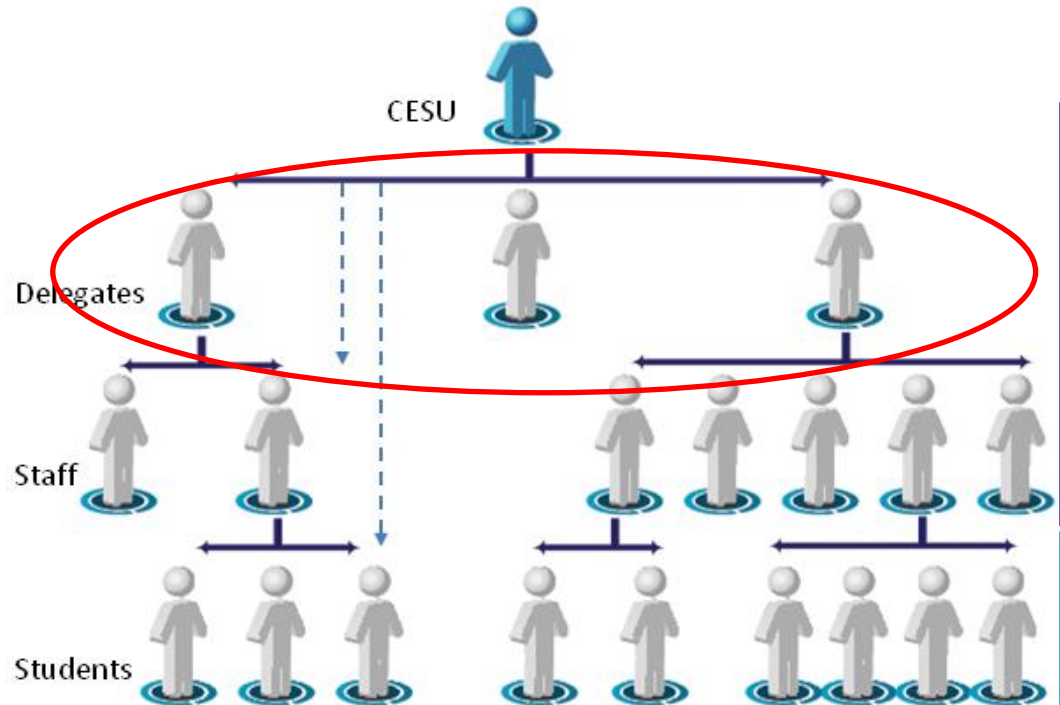
CESU Faculty Development Model



**Version 2.0 Akademisk Råd, HE, 10. December 2015
v/ Mette Krogh Christensen, CESU**

Version 1.0

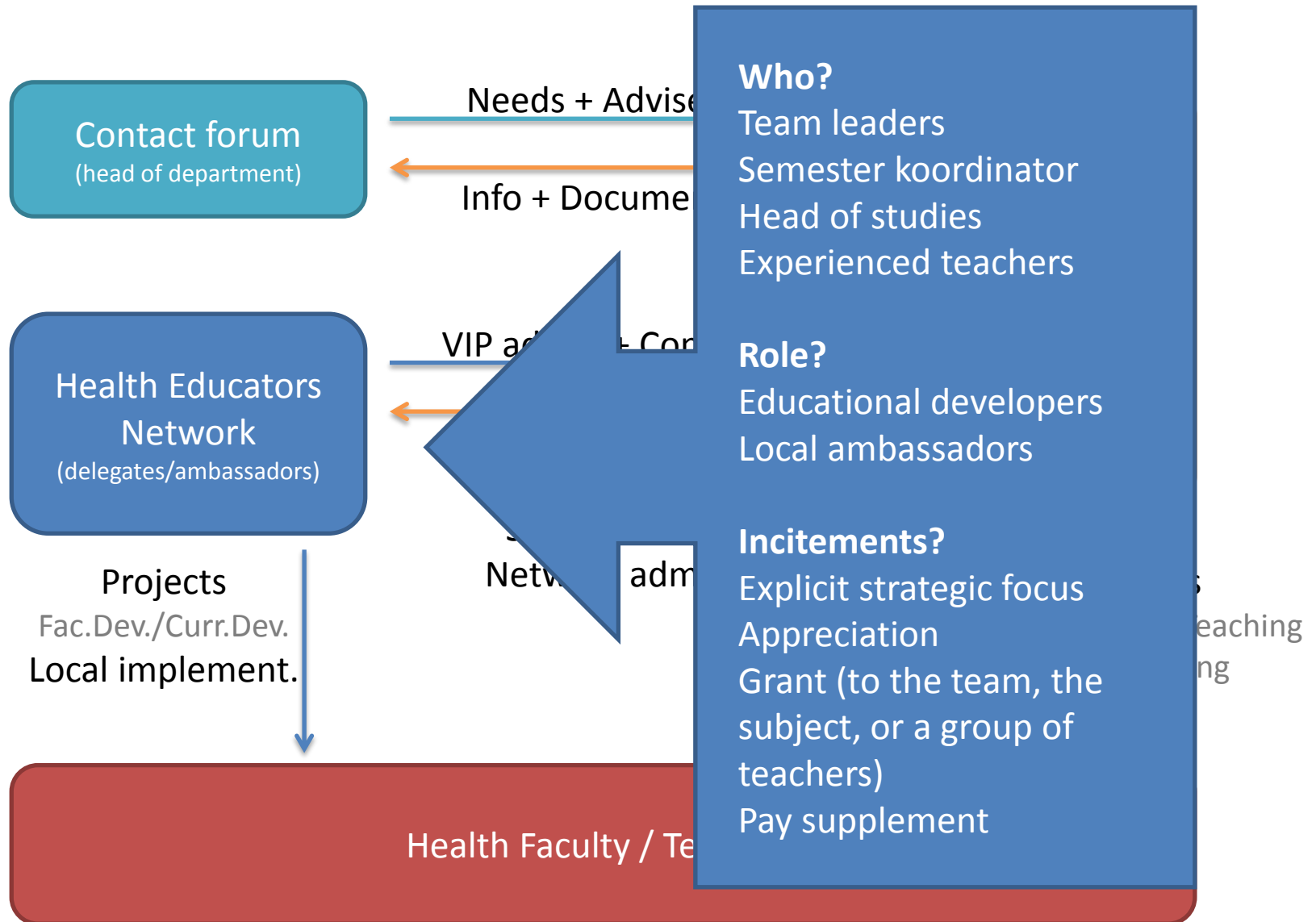
1. CESU Delegates Network



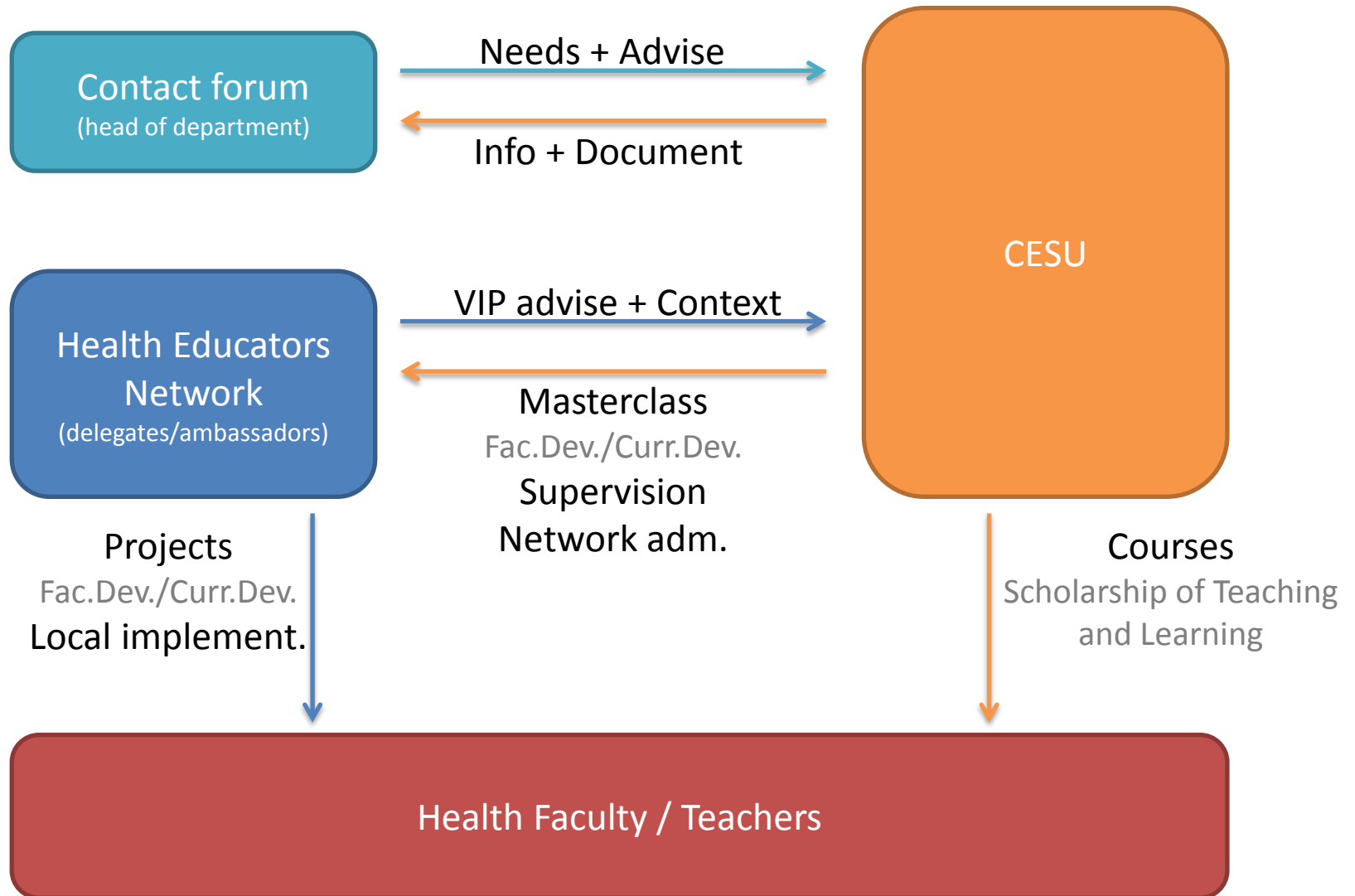
3. Faculty Development Courses

4. CESU Contact Forum

Version 2.0: Work flow



Version 2.0: Work flow



CENTER FOR SUNDHEDSVIDENSKABELIGE UDDANNELSER

English



- » Om centret
- » Medarbejdere CESU
- » Forskning
- » **Kurser**
- » Udvikling
- » CECLUS – Center of Clinical Ultrasound
- » Postgraduate kliniske lektorer
- » Kontakt

Du er her: [AU](#) » [Om AU](#) » [Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser](#) » **Kurser**

KURSER

CESU sikrer "Faculty Development" gennem målrettede pædagogiske uddannelsesstilbud til underviserne på Health. Vi udvikler og afholder kurser for undervisere på alle karrieretrin. Se vores aktuelle kurser her.

PERMANENT STAFF AND PART-TIME TEACHERS (D-VIP)



ASSISTANT PROFESSORS AND POST.DOCS.



PHD STUDENTS

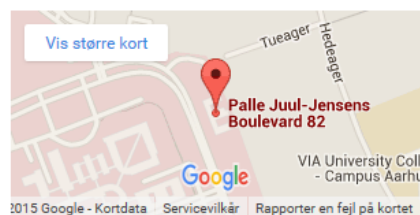


STUDENTS



HENVENDELSE OM DENNE SIDES INDHOLD: [METTE THIESSON RASMUSSEN](#)
REVIDERET 09.12.2015

HER FINDER DU CESU



KONTAKT

**Center for Sundhedsvidenskabelige Uddannelser,
Health**

Aarhus Universitet

INCUBA

Palle Juul-Jensens Boulevard 82, Bygn. B
DK-8200 Aarhus N

Tlf.: 8620 5222

INTERNE LINKS

HEALTHS HJEMMESIDE

FIND MEDARBEJDER PÅ AU

BLACKBOARD SUPPORT HEALTH

EKSTERNE LINKS

SKEJSIM

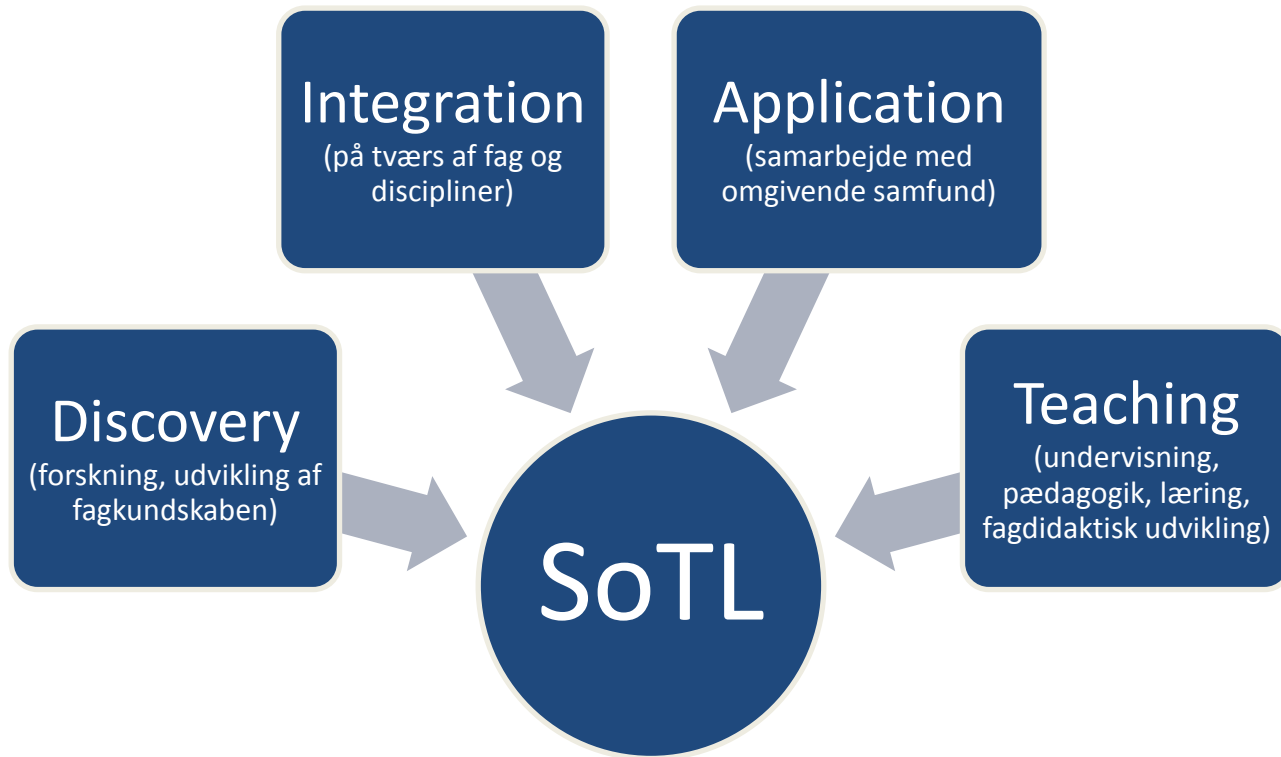
REGION MIDJYLLAND

VIDEREUDDANNELSESREGION NORD

Implementation 2016

January	• Principles for Health Educators' Network
February	• Department-specific dialogues via contact forum
March	• Inclusion of 10-15 teachers in the health educators network
April	• Individual supervision of the network by CESU
May-June	• CESU Masterclass for health educators network
August-September	• Development of CESU course programme 2017
October	• Individual supervision of network by CESU
November-December	• CESU Masterclass for health educators network

Scholarship of Teaching and Learning



Kvalitetssikring af eksamener på Health

Hvad tænker akademisk råd?

Problemstillinger?

- Studienævnet skal kvalitetssikre (§18 i uniloven)
- AU får allerede alle de vigtige data:
 - Studieledertal
 - Eksamensklager
 - Censorevalueringer
 - Kursusevalueringer
 - Aftagerpanel evalueringer
- MEN: Triangulering af data tilstrækkelig?
- Brandslukning eller kvalitetssikring?
- Kan vi dokumentere en systematisk proces?
- Kan vi synliggøre og forbedre 'koreografien'?
- Kan vi forbedre med relativt få midler?

Løsning?

- Trin 1-2: Screening og triangulering af data fra flere kilder
 - Trin 3: Diskussion i studielederforum
 - Trin 4: Studienævnene kvalitetssikrer eksamen (§ 18)
 - Trin 5: Erfaringsudveksling og opfølgning i studielederforum
-
- Et bedre overblik for studieledere
 - Studielederforum bruges som erfa-gruppe
 - Studieledelesens autonomi og ejerskab er uændret (§18)
 - Et 'paper-trail' for kvalitetssikring

Trin 1 & 2

Data eksamenstrek UDCAST LON - Microsoft Excel

R1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
	fag	Semester	ECTS	n-obs	eksform	Hjælpemidler	Censur	K-e15	SD	min-max	K rang-e15	K rang-f15	K rang-e14	K rang-f14	D%-e15	D%-f15	D%-e14	D%-f1
1	A		25	187	Skriftlig mcq (2 timer/80 items)	Alle tilladt	ekstern	12	0	[10-12]	1	3	4	5	0	3,5	5,2	
2	G		25	211	Skriftlig mcq (2,5 timer/120 items)	Ingen	ekstern	7,2	2,5	[-3-12]	6	4	4	6	4	2,1	1,9	
4	D		20	143	Speciale opgave	Alle tilladt	ekstern	8,8	1	[7-10]	4	5	2	3	0	0	0	
5	E		15	198	OSCE (10 stationer/80 min.)	Ingen	ekstern	7,3	1,5	[4-10]	5	6	5	2	0	2	1	
6	B		10	173	Større skriftlig hjemme-opgave	Alle tilladt	intern	10	2	[4-12]	2	1	3	1	2,1	1,7	3,5	
7	F		10	141	Spotprøve/short answer (1 time)	Ingen	intern	6,9	3	[0-12]	8	7	8	8	11	13	9	
8	C		5	139	1/2 times mundtlig eksamen	Ingen	intern	7	0,8	[2-12]	7	8	7	7	0	2	3	
9	H		5	158	Praktisk prøve (25 min)	Ingen	intern	9,3	1,7	[2-12]	3	2	1	4	3,5	3,1	3,7	
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		
40																		
41																		

EkSEMPEL Uddannelse X f15 Uddannelse X e15

Case 1 (opdigtet) – green alert

Eksamensklage: 3 studerende klager over en eksamen. Klagerne er temmelig lange og indeholder mange kritiske punkter vedr. opgavernes indhold og formulering.

Censor-evalueringer: Generel/bred tilfredshed med eksamen.

Kursusevalueringer: Gennemsnitlige – ingen 'temaer'

Aftagerpanel: IA

Studieledertal: Der var 68 eksaminander til eksamen. Gennemsnitskarakteren for faget var 6.8. Den laveste karakter var 00 (de tre klagere), den højeste var 12. Dumpeprocenten var 4,4%. Disse tal afveg ikke videre fra de foregående 3 eksamener i samme fag, og de var på linje med data fra andre eksamener på studiet af nogenlunde samme størrelse og med sammenlignelige eksamensformat etc. etc.

Spørgsmål: Giver trianguleringen af data relevante nuancer i sagen, som kan påvirke den måde der følges op på efterfølgende?

Case 2 (opdigtet) – red alert

Eksamensklage: 1 studerende klager efter en nylig eksamen over, at underviseren har gennemgået de fleste af eksamensopgaverne og deres korrekte besvarelser med de studerende i løbet af semestret.

Studieleder-tal: Det drejer sig om et større fag (20 ECTS) som gennem de 3 sidste semestre har rangeret med et af de højeste eksamensgennemsnit på studiet, væsentligt over fag af samme størrelse og med samme eksamensformat, men også væsentligt over selv mindre fag på det samme semester. Ved den seneste eksamen er gennemsnittet tæt på 12. Der er meget sjældent nogen som dumper faget.

Kursusevalueringer: Kurset evalueres generelt godt.

Censor-evalueringer: IA

Aftagerpanel: IA

Giver trianguleringen af data relevante nuancer i sagen, som kan påvirke den måde der følges op på efterfølgende?

Spørgsmål til jer?

- Tror I at trin 1-5 kan forbedre kvalitetssikringsprocessen for eksamenerne i forhold til hvad der allerede foregår?
- Hvilke forslag eller tanker har I?

Akademiske Råd
Fora på institutniveau
Samarbejdsorganisationen

Høring af Handlingsplan for flere kvinder i forskning 2016-2020

Aarhus Universitet har en kendt udfordring med at skabe rum for, at kvindernes talent i højere grad bringes i spil. Det gælder særligt fra adjunktniveauet og op efter, og det betyder, at Aarhus Universitet går glip af talent på disse niveauer. Dette er en udfordring, som Universitetsledelsen anerkender og ønsker at gøre noget ved. Vi vil forpligte organisationen på at opnå resultater i forhold til at fremme ligestilling og øge kønsbalancen blandt forskere på alle niveauer.

Det fælles mål er entydigt, men institutternes udgangspunkter er forskellige. Derfor kan der være flere relevante midler til at nå målet, og vi skal i fællesskab finde de bedste. I den forbindelse er der udarbejdet et udkast til en handlingsplan for flere kvinder i forskning, som hermed sendes i høring i de Akademiske Råd, i fora på institutterne og i samarbejdsudvalg.

Universitetsledelsen ønsker, ud over generelle kommentarer til handlingsplanen, at man forholder sig til følgende:

- Mangler der nødvendige initiativer i handlingsplanen?
 - o i bekræftende fald, beskriv gerne konkret hvilke initiativer, der mangler
- Kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter jeres vurdering vil være de vigtigste at forfølge?

Institutterne på Aarhus Universitet har meget forskellige udgangspunkter i forhold til andelen af kvindelige forskere blandt fastansatte VIP'er. Derfor er handlingsplanen udarbejdet som et katalog af initiativer, hvor institutterne forventes at identificere og iværksætte de initiativer, som er mest relevante.

Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde vil sikre, at der årligt gennemføres en dokumentation af udviklingen i andelen af kvinder blandt fastansatte VIP'er og at universitetsledelsen løbende holdes orienteret om måltalsopfyldelsen på institutniveau.

Universitetsledelsen

Dato: 6. november 2015

Direkte tlf.: 87152148
Mobiltlf.: 23382131
E-mail: skl@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2

Efter høringsprocessen vedtages den endelige handlingsplan i universitetsledelsen, hvorefter alle institutter skal udarbejde handlingsplaner og måltal for aktiviteter og effekter for perioden 2016-2020.

Side 2/2

Høringssvar bedes fremsendt til skl@au.dk senest den 1. februar 2016.

Spørgsmål til handlingsplanen kan rettes til prodekan for forskning og talentudvikling på Arts Anne Marie Pahuus (amp@au.dk) og specialkonsulent Søren Klit Lindegaard (skl@au.dk), Universitetsledelsens Stab.

På vegne af Universitetsledelsen

Venlig hilsen
Brian Bech Nielsen
Rektor

Berit Eika
Prorektor



AARHUS
UNIVERSITETS
HANDLEPLAN FOR
FLERE KVINDER I
FORSKNING
2016-2020

UDKAST

AU's handleplan for flere kvinder i forskning

AU's handleplan for flere kvinder i forskning er udarbejdet på grundlag af:

- Input fra alle fakultets- og administrationsledelser, blandt andet via Udvalget for Mangfoldigheds besøgsrunde i 2013
- Lokale handleplaner fra hvert fakultet/hovedområde i 2009-2014
- Behandling i Udvalget for Forskning og Eksternt samarbejde primo 2015
- "Anbefalinger om Flere Kvinder i Forskning" fra Uddannelses- og Forskningsministeriets taskforce

Handleplanen indeholder fem prioriterede indsatsområder med en række anbefalinger og forslag til handlinger. Det er hensigten, at ledelserne på AU's fakulteter samt institutter/centre for perioden 2016-2020 formulerer måltal for en forbedring af konkrete ubalancer i kønsfordelingen og udvælger tre-fem handlinger, der forventes at sikre størst mulig ligestilling i de forskningsmiljøer, som de har ansvar for.

Indsatsområde 1: LEDELSESFOKUS PÅ LIGESTILLING		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Politik for ligestilling og mangfoldighed	Jf. lov om ligestilling af kvinder og mænd skal statslige institutioner udarbejde en ligestillingspolitik.	AU-niveau: Universitetsledelsen vedtager en politik om ligestilling og mangfoldighed gældende for alle ansatte på AU. Politikken indgår som en delpolitik i AU's samlede personalepolitik.
Handleplaner for flere kvinder i forskning 2015-2020	AU's handleplaner pr. fakultet udløb i 2014. Jf. anbefalinger fra uddannelses- og forskningsministeriet (april 2015) bør alle forskningsinstitutioner opstille ambitiøse målsætninger, udarbejde konkrete handleplaner og løbende foretage systematisk opfølgning på ligestillingsarbejdet.	AU-niveau: ▪ Systematisk årlig opfølgning på universitetsledelses-, fakultets- og institutniveau. Udviklingen i AU's personalesammensætning overvåges og tallene offentliggøres løbende og på institut/centerniveau. Fakultets- og institut-/centerniveau: ▪ Fakulteterne samt institutter/centre vælger, hvilke handlinger, de ønsker at arbejde med for at adressere det pågældende områdes udfordringer med ligestilling. ▪ Systematisk årlig opfølgning i Universitetsledelse og i Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde på implementeringen og effekten af de valgte handlinger. ▪ Institutterne skal opstille måltal baseret på realistiske vurderinger for nybesættelser af adjunkter/forskere, lektorer/seniorforskere og professorer og fordelt på kvinder/mænd frem til 2020 og følge op på disse måltal.

Indsatsområde 2: REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Tydeligere kvalifikationskrav	Danmark sakker bagud på ligestilling - også i akademien - i forhold til resten af verden. Velbeskrevne krav for, hvilke kvalifikationer der skal til for at opnå ansættelse i de forskellige stillingskategorier vil øge gennemsigtigheden og tydeliggøre karrieremuligheder for alle uanset alder, baggrund og livssituation.	AU-niveau: Sikre, at der på fakultets- eller institutniveau foreligger tydelige, transparente og internationalt valide beskrivelser af kvalifikationskravene til de enkelte stillingskategorier. Fakultets- og institutniveau: ▪ Såvel opslag som bedømmelser skal sikre, at både forskning og undervisning/videnudveksling og for eksempel ledelse, formidling og vejledning tillægges vægt i ansættelser af faste medarbejdere. Institut-/centerniveau: ▪ Påpasselighed med ikke at cementere en allerede udpræget skæv kønsbalance ved rekruttering af nye medarbejdere.
Åbne rekrutteringer og brede stillingsopslag	Jf. rapport fra ministeriets taskforce (om Flere Kvinder i Forskning) besættes næsten 1/3 af AU's professorater (2011-2013) uden opslag. Ved åbne rekrutteringer med opslag øges kvindelige ansøgere chance for ansættelse markant. Og konkurrencen om stillinger sker på en gennemskuelig måde og på lige vilkår. Snævre stillingsopslag gør det generelt svært at tiltrække flere kvalificerede ansøgere, herunder kvinder. Hvorimod brede stillingsopslag medvirker til at sikre en større samt mere kvalificeret og mangfoldig ansøgerskare og dermed lige muligheder for alle ansøgere.	Fakultetsniveau: ▪ Udformning af retningslinjer og rådgivningsmulighed i forbindelse med stillingsopslag, således at der sikres mod kønsbias. Institut-/centerniveau: ▪ Anvendelse af søgekomiteer før opslag, herunder indtænke diversitet i komiteens sammensætning og arbejde ▪ Som hovedregel skal alle videnskabelige stillinger på adjunkt, lektor og professorniveau i åbent opslag. ▪ Ordvalg i formulering af kvalifikationskrav i særdeleshed og stillingsopslag i almindelighed, der også appellerer til kvindelige kandidater og som dermed formår at tiltrække flest mulige højt kvalificerede kandidater.. ▪ Fokus på at udvælge og ansætte den bedst kvalificerede ansøger i et bredt perspektiv – der f.eks. tilgodeser uddannelses-, videnudvekslings- og forskningsmæssige kompetencer ligeværdigt – og herudover tilgodeser instituttets behov for medarbejdere der gerne samarbejder og bidrager til fællesskabet. Ved stillingsbesættelser, hvor der ikke er en klar forskel i kvalifikationer mellem de bedst kvalificerede ansøgere, bør ønsket om at skabe en balanceret kønsprofil på instituttet indgå med betydelig vægt i den endelige beslutning.

Bredt sammensatte bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt øvrige råd, nævn og udvalg	Videnskabelig data viser, at bedømmere vurderer ansøgere med en profil, der ligner deres egen ('spejlbillede'), som mere kvalificerede. Et mangfoldigt sammensat bedømmelses- og ansættelsesudvalg øger derfor chancen for en mere objektiv bedømmelse og kvalificeret valg af ansøger. En bredere kønssammensætning og mangfoldighed i nævn, råd og udvalg vil medvirke til at kvalificere og skabe mere balancerede beslutninger.	Fakultetsniveau: - Begge køn skal så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret i alle bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt råd, nævn og udvalg på fakultetsniveau. Indskrives i Fakultets retningslinjer. Institut-/centerniveau: - Begge køn skal så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret i alle bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt råd, nævn og udvalg på institut-/centerniveau.
Bedømmelse af den faktiske forskningstid (excl. evt. orlov)	Tidligt i en forskers karriere er der ofte forskel på mænd og kvinders samlede forskningsproduktion pga. længere barselsorlov for kvinder og evt. plejeorlovperioder. Overgangen fra tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse kan derfor være en udfordring at opnå inden for den normerede tid for nogle unge kvindelige forskere.	Fakultets- samt institut- og centerniveau: - Systematisk godskrivning af barselsorlov og andre omsorgsrelaterede perioder i optællingen af tidsforbrug, produktion og impact ved vurderingen af ansøgere til permanente stillinger. - Opfordre ansøgere til at synliggøre evt. orlovperioder, hvor ansøgeren ikke har været aktiv forsker.

Indsatsområde 3: TALENTUDVIKLING		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Systematisk talent- og karriereudvikling	Det er afgørende for Aarhus Universitets fortsatte udvikling at fastholde de dygtige forskere på alle niveauer ved at arbejde systematisk med talentudvikling, således at mangfoldigheden og herigennem robustheden i forskningsmiljøerne styrkes. Det kan udgøre en barriere for unge forskeres karrierevalg og -udvikling, at der mangler en systematisk model for, hvordan talent vurderes.	AU-niveau: - Stærkt ledelsesfokus på mangfoldighedens betydning for stærke forskningsmiljøer. Fakultetsniveau: - Øget anvendelse af tenure track-forløb som led i at skabe større klarhed om fremtidig karriereudvikling. Institut-/centerniveauet: - Øget fokus på talentudvikling som vigtig ledelses- og vejlederdisciplin, herunder at kunne identificere, anerkende, vejlede og motivere talenter. - Kompetenceudvikling af ledere og vejledere.
Udarbejdelse af karriere- og udviklingsplaner	Jf. Psykisk APV 2012 efterlyser flere forskere på AU tydeligere mål, feedback og vejledning på deres faglige og personlige karriereudvikling.	Institut-/centerniveauet: - Systematisk udarbejdelse af karriere- og udviklingsplaner for den enkelte forsker, for eksempel ifm. MUS, inkl. løbende feedback og opfølgning på planen. - Øget anvendelse af mentorordninger – opfordre til, at både etablerede og unge forskere deltager

		i mentorordning, fx AU's VIP mentorprogram "Styrk Talentet".
Profilering af rollemodeller	Synlige rollemodeller fx kvindelige topforskere eller ledere øger opmærksomheden på karrieremuligheder og fremmer ligestilling og mangfoldighed.	AU- og fakultetsniveau: ▪ Profilartikler og anerkendelse af kvindelige rollemodeller i relevante interne og eksterne medier. ▪ Fakultær ligestillingspris for særlig indsats ▪ Øget opmærksomhed på balance i kønsfordelingen i tildelingen af AU's interne forskningsmidler. Institut- og centerniveau: ▪ Opfordre kvindelige rollemodeller til at melde sig som mentorer for unge forskere. ▪ Øget opmærksomhed på at indstille kvalificerede kvindelige forskere til poster, priser, bevillinger, mv.

Indsatsområde 4: INTERNATIONAL MOBILITET OG UDLANDSOPHOLD		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Økonomisk støtte til dækning af ekstra udgifter	Udlandsophold er ofte forbundet med store økonomiske omkostninger. Det gør sig særligt gældende for forskere med små børn eller ægtefællens manglende jobmulighed under udlandsopholdet.	AU- og fakultetsniveauet: ▪ Initiativer til sikring af udlandsophold, også for forskere med familie.
Fleksibilitet i forhold til udlandsophold	Udlandsophold er vigtigt for nogle unge forskeres karriere, men falder ofte sammen med det tidspunkt, hvor mange stifter familie. Derfor kan krav om international forskningsmobilitet (som meriteringskriterie) være en barriere for unge og særligt kvindelige forskere. Der er behov for øget indsats for at få talentfulde forskere til at tage på forskningsophold på udenlandske meriterede universiteter, uden at det går ud over familielivet.	Fakultets- og institut-/centerniveauet: ▪ Fleksible udlandsophold. Det kunne fx være muligheden for at tælle flere kortere forskningsophold som ét langt. ▪ Øget fokus på rådgivning- og assistance ift. jobmuligheder for forskeres ægtefælle/samlever ("dual career programmes") samt børnepasning i udlandet.

Indsatsområde 5: ATTRAKTIV KULTUR		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Skab og synliggør attraktive arbejdsvilkår	Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur med hård konkurrence om resultater, publiceringer og midler. En universitetskarriere og den internationale	AU-niveau: ▪ Beslutning om mere fleksible karrierestrukturer, dvs. at barselsorlov godskrives i optællingen af tidsforbrug, produktivitet og impact, så særligt

	konkurrence om forskningsstillinger kræver, at man kan og vil yde noget ekstraordinært. Kvindelige forskertalenter kan og vil, men hindres ofte af strukturelle og kulturelle barrierer. Man kan ændre kønsbalancen ved at ændre kultur og struktur. I AU's mål om at være en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads er det vigtigt, at der skabes nødvendig fleksibilitet og plads til forskere af begge køn. De kvindelige forskeres publikationsfrekvens daler typisk i barselsperioder og det 'efterslæb' stiller dem i en ulige konkurrencesituation og forfølger dem i hele deres karriereforløb, hvis man ikke sikrer en struktur, der tager højde for dette forhold.	kvindelige forskere kan nå at avancere til højere forskerstillinger inden for en mere fleksibel tidsramme. AU-, fakultets- samt institut-/centerniveauet: ▪ Anerkende og synliggøre kvinders bidrag til forskningsmiljøerne som akademiske arbejdspladser. ▪ Erstatte rutiner, værdier og omgangsformer, der erfaringsmæssigt foretrækkes af dygtige mænd frem for dygtige kvinder med en kultur, der tiltrækker dygtige kvinder. ▪ Sikre mulighed for balance mellem arbejde og familieliv - særligt i perioder, hvor den enkeltes behov for fleksibilitet er størst. ▪ Promovering af Danmark internationalt som et godt "familieland"
Oprettelse af barselspulje	Barselsorlov medfører ofte en merudgift for arbejdspladsen og ift. eksterne bevillinger er der måske ikke økonomiske ressourcer til en orlov. Da kvinder ofte har længst barselsorlov, udgør dette en strukturel barriere for kvindelige ansøgere.	AU- og/eller fakultetsniveau: ▪ Etablering af støtteordning, som skal sikre, at institutter/centre og bevillingshavere kompenseres for den merudgift, som måtte opstå i forbindelse med forskeres barselsorlov. ▪ Etablering af ordning, som skal sikre, at forskere (uanset køn) kommer godt i gang efter endt orlov. Det kan fx være støtte til at "vedligeholde" forskningsprojektet under orlov, reduceret undervisningsforpligtelse i en periode, medhjælp til et forskningsprojekt mv.

Til Universitetsledelsen

Vedr. Høring om AU's handleplan for flere kvinder i forskning

Akademisk Råd på Health takker for muligheden for at afgive høringssvar vedrørende AU's handleplan for flere kvinder i forskning. Handleplanen blev drøftet på Akademisk Råds møde d. 10 december 2015

Dato: 15. december 2015

Afs. CVR-nr

Side 1/2

Overordnede kommentarer:

Overordnet kan Akademisk Råd tilslutte sig, at der kommer en AU handleplan for flere kvinder i forskning og sættes initiativer i gang, der kan være med til at rette op på den skæve kønsbalance i videnskabelige stillinger, særligt på lektor og professor niveau.

Medlemmer af Akademisk Råd ser positivt på måltal i udgangspunktet, f.eks måltal for kønssammensætningen i ansøgninger til videnskabelige stillinger. Samtidig er Akademisk Råd enige i, at måltal på institutniveau skal være fleksible og basere sig på realistiske vurderinger. Akademisk Råd er forbeholden over for formulering af måltal, der konkret går på antal kvinder i slutpunktet. Sådanne måltal kan at anspore til ansættelser ud fra køn frem for kvalitet og føre til forskelsbehandling.

1. Mangler der nødvendige initiativer i handlingsplanen? Og i bekræftende fald, beskriv gerne konkret hvilke initiativer, der mangler

Akademisk Råd mener ikke, at der mangler initiativer i handlingsplanen

2. Kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter jeres vurdering vil være de vigtigste at forfølge?

Akademisk Råd vil gerne pege på følgende handlinger, som vigtige at forfølge.

1. Andelen af professorater besat uden opslag bør mindskes.
2. Åben rekruttering og bredere stillingsopslag
3. Sikring af en bedre kønsbalance i bedømmelses – og ansættelsesudvalg

4. Gøre mentorordningen bedre, herunder sikre både kvindelige og mandlige mentorer.
5. Oprettelse af en barselspulje

Side 2/2

Venlig hilsen



Jens Christian Hedemann Sørensen

27. oktober 2015

Høring i forbindelse med evaluering af Omnibus

Kære rektor, prorektor, dekaner, formænd og sekretærer for de akademiske råd, Studenterrådet, institutfora og lokale LSU via institutledere og vicedirektører

Omnibus har siden 2013 været AU's officielle avis med studerende og medarbejdere som målgruppe. Avisen blev til efter en længere proces, hvor medarbejder-, studenter- og ledelsesrepræsentanter sammen formulerede et kommissorium til et nyt internt AU-medie.

Første udgave af avisen udkom april 2013. Omnibus er siden udkommet i et oplag på 10.000-15.000 eksemplarer seks gange årligt og findes desuden som netudgave på omnibus.au.dk. Universitetsledelsen har besluttet, at mediet pr. 1. april 2016 overgår til udelukkende at eksistere som netudgave.

Avisens redaktion består af en ansvarshavende redaktør, en journalist og en studentermedhjælper. Avisens arbejde følges af en redaktionskomité, som består af medarbejdere og studerende ved AU.

I henhold til kommissoriet (se bilag) for Omnibus gennemfører redaktionskomitéen en selvevaluering. Dette har hele tiden været en del af kommissoriet, men er nu også særligt aktuelt i forbindelse med digitaliseringen af Omnibus.

Som led i denne evaluering vil vi bede interessenterne bag etableringen af Omnibus om en tilbagemelding på, hvorvidt Omnibus har indfriet ønskerne til et uafhængigt AU-medium.

Udgangspunktet er mediets formålsparagraf som beskrevet i kommissoriet:

- AU-mediet skal være hele universitetets medie og understøtte universitetets formål.
- AU-mediet skal være både en trykt avis og et website.
- AU-mediet har alle medarbejdere og studerende som sin målgruppe.
- AU-mediet skal bidrage til at opbygge fællesskab, identitet og oplevelse af ejerskab blandt medarbejdere og studerende.
- AU-mediet skal være en del af en fælles AU-offentlighed og skal vise mangfoldigheden på AU som arbejdsplads og studiested, også geografisk.
- AU-mediet skal være perspektiverende og debatskabende.
- AU-mediet skal under behørig hensyntagen til sit samlede ansvar tage centrale spørgsmål op til dybdegående og kritisk behandling.
- AU-mediet skal være kendetegnet ved klare afsenderforhold.
- AU-mediet skal være et internt medie og har derfor ikke som selvstændigt formål at profilere universitetet eksternt.

For spørgsmål vedrørende evalueringen kontakt ansvarshavende redaktør, Lotte Bilberg, på lobi@au.dk eller 8715 3619

Svar sendes til ansvarshavende redaktør, Lotte Bilberg, lobi@au.dk senest 14. december 2015

På forhånd tak for jeres deltagelse.

Omnibus' redaktionskomité:

- Per Stounbjerg, lektor, dr.phil og konstitueret institutleder
- Per Lindblad, funktionschef
- Nina Bjerre Andersen, kandidatstuderende i medicin
- Helle Colding Seiersen, international koordinator
- Lizzi Stausgaard, laboratoriekoordinator

Bilag:

- Kommissorium for redaktionskomite for og ansvarshavende redaktør af AU-medie (nov. 2012)
http://omnibus.au.dk/fileadmin/omnibus/Kommissorium_for_redaktionskomite_for_og_redaktoer_af_AU-medie_Final_011112.pdf
- Nyeste udgave af Omnibus kan læses på <http://omnibus.au.dk/>
- Tidligere udgaver kan findes her: <http://omnibus.au.dk/arkiv/>

Kommissorium for redaktionskomite for og ansvarshavende redaktør af AU-medie

1. Redaktionskomiteens formål

Redaktionskomiteen skal bidrage til at fremme virkeliggørelsen af AU-mediets formål, jævnfør AU-mediets formålsparagraf:

- AU-mediet skal være hele universitetets medie og understøtte universitetets formål.
- AU-mediet skal være både en trykt avis og et website.
- AU-mediet har alle medarbejdere og studerende som sin målgruppe.
- AU-mediet skal bidrage til at opbygge fællesskab, identitet og oplevelse af ejerskab blandt medarbejdere og studerende.
- AU-mediet skal være en del af en fælles AU-offentlighed og skal vise mangfoldigheden på AU som arbejdsplads og studiested, også geografisk.
- AU-mediet skal være perspektiverende og debatskabende.
- AU-mediet skal under behørig hensyntagen til sit samlede ansvar tage centrale spørgsmål op til dybdegående og kritisk behandling.
- AU-mediet skal være kendetegnet ved klare afsenderforhold.
- AU-mediet skal være et internt medie og har derfor ikke som selvstændigt formål at profilere universitetet eksternt.

2. Redaktørens arbejdsopgaver

Redaktørens arbejdsopgaver er:

- At sikre, at AU-mediet er i overensstemmelse med dets formålsparagraf og de overordnede redaktionelle retningslinjer for AU-mediet.
- At stå for den daglige ledelse af den øvrige redaktion samt den redaktionelle prioritering og redigering af AU-mediet. Dette sker efter journalistiske nyhedskriterier under hensyntagen til AU-mediets formålsparagraf, medieansvarsloven og de almindelige regler for god presseskik.
- At deltage i redaktionskomiteens møder og fungere som redaktionskomiteens sekretær, herunder at indkalde til møde og tage referat.
- At behandle og besvare eventuelle klager over AU-mediet, herunder orientere redaktionskomiteen om disse.
- At rådføre sig med redaktionskomiteen i alle sager af principiel karakter.

3. Redaktionskomiteens arbejdsopgaver

Redaktionskomiteens arbejdsopgaver er:

- At fastlægge de overordnede redaktionelle principper i samarbejde med redaktøren under iagttagelse af AU-mediets formålsparagraf, hensynet til informations- og ytringsfriheden og det ansvar, der modsvarer AU-mediets nødvendige frihedsgrader.
- At rådgive redaktøren om AU-mediets udgivelsesstrategi.
- At rådgive redaktøren om retningslinjer for AU-mediets struktur og layout.
- At yde redaktøren efterkritik på udgivelser.
- At iværksætte en grundig evaluering af AU-mediet i samarbejde med redaktøren ét til halvandet år efter første udgivelse.
- At fremlægge en evaluering af AU-mediet for Universitetsledelsen hvert andet år, således at evalueringen kan danne afsæt for en eventuel ny strategi og handlingsplan. Såfremt en ny strategi og handlingsplan vedtages, revideres kommissoriet og fremlægges for Universitetsledelsen til godkendelse.
- At sikre AU-mediets redaktionelle frihed, herunder at fastholde armslængdeprincippet.

- At lave en plan for overgangen fra en trykt avis til en 100 % elektronisk avis i samarbejde med redaktøren.
- At udarbejde et årshjul for redaktionskomiteens arbejdsopgaver ved det første møde hvert år.

4. Organisatorisk indplacering

- AU-mediet er organisatorisk placeret i AU Kommunikation.
- Redaktøren refererer til vicedirektøren for AU Kommunikation.

5. Redaktionskomiteens sammensætning

AU-mediets redaktionskomite har syv medlemmer, der udpeges for en toårig periode med mulighed for genudpegning. Redaktøren for AU-mediet deltager i redaktionskomiteens møder.

Medlemmerne skal være kendetegnet ved at have interesse og engagement i forhold til AU-mediet. Redaktionskomiteen sammensættes af to VIP-medarbejdere, to TAP-medarbejdere, to studerende samt en repræsentant for ledelsen efter følgende procedure:

- VIP-medlemmer, studentermedlemmer og TAP-medlemmer indstilles via de fire akademiske råd, hvorpå de fire formænd i samarbejde med en repræsentant for ledelsen udpeger de to VIP-medlemmer, de to studentermedlemmer og det ene TAP-medlem til redaktionskomiteen.
- Det andet TAP-medlem af redaktionskomiteen indstilles via samarbejdsudvalget for AU Administration og udpeges af dette i samarbejde med en repræsentant for ledelsen.
- Universitetsledelsen udpeger ledelsesrepræsentanten.

Medlemmerne af redaktionskomiteen udpeges for en toårig periode med mulighed for genudpegning, dog således at halvdelen af redaktionskomiteen udskiftes hvert år for at sikre kontinuitet. For at etablere denne rullende udskiftning af medlemmerne og samtidig sikre en stabil opstart af AU-mediet vil første udpegningsperiode være på halvandet år, hvorefter halvdelen af redaktionskomiteen udskiftes. Genudpegning af medlemmer kan maksimalt ske én gang.

Ved udpegning af redaktionskomiteens medlemmer bør mangfoldighed tilstræbes, hvad angår hovedområderepræsentation, kønsfordeling, geografi etc.

6. Rammer for redaktionskomiteens arbejde

For redaktionskomiteens arbejder gælder:

- Alle medlemmer indgår med lige vægt i redaktionskomiteen.

7. Kommissoriets ikrafttrædelse

Kommissoriet træder i kraft efter godkendelse af Universitetsledelsen.

Til Omnibus

Vedr. Høring om Omnibus

Akademisk Råd takker for muligheden for at afgive høringssvar vedrørende Universitetsavisen Omnibus. Omnibus har ønsket en tilbagemelding på, hvorvidt avisen har indfriet ønskerne til et uafhængigt AU medium.

Dato: 15. december 2015

Medlemmerne af Akademisk Råd Health mener, at Omnibus indfrier ønskerne til en uafhængig Universitetsavis og har gode og oplysende artikler. Medlemmerne mener det er vigtigt, at AU har et uafhængigt og kritisk universitetsblad.

Afs. CVR-nr

Side 1/1

Flere medlemmer vil gerne udtrykke deres bekymring over, at Omnibus fremover udelukkende vil udkomme som netavis. Det øger risikoen for, at avisen vil blive læst af færre. Avisen er, som trykt avis, et typisk medarbejderpauseblad, som man kan diskutere sammen med kolleger, tage med sig og hygge sig med.

Akademisk Råd har en række forslag til, hvordan avisen kan undgå at miste læsere i forbindelse med overgangen til netavis og fremover forblive en nærværende avis for et bredt udsnit af læzerskaren på universitetet.

1. Et printvenligt pdf format af avisen kan gøres tilgængelig
2. Aktualiteten (breaking news) og muligheden for interaktivt at dele og kommentere artikler kan styrkes – f.eks facebook o.a.
3. Det kunne overvejes at udvikle en omnibus app til android og iphone.

Venlig hilsen



Jens Christian Hedemann Sørensen

Rektor Brian Bech Nielsen

Indstilling vedrørende vedtægtsændring

Af Aarhus Universitets vedtægter, Kapitel 5 vedrørende Akademiske råd og Akademiske fora fremgår det af stk. 3. at: "Der sikres, at der i akademisk råd er 2 repræsentanter for de ph.d.-studerende. Ansatte ph.d.-studerende er en del af det videnskabelige personale, mens ikke-ansatte ph.d.-studerende indgår i gruppen af studerende.

Samtidig fremgår det af stk. 7. at: "repræsentanter for det videnskabelige personale samt observatører for det teknisk-administrative personale vælges for 4 år ad gangen. Repræsentanter for de studerende vælges for 1 år ad gangen".

Akademisk Råd ved ST har erfaret, at det er uhensigtsmæssigt, at ansatte ph.d.-studerende vælges for en periode på fire år ad gangen. En ph.d.-studerendes ansættelsesperiode som ph.d.-studerende er maksimalt 3 år. Således vil der ofte være perioder, hvor der ikke er repræsentanter for de ansatte ph.d.-studerende i Akademisk Råd, da de ph.d.-studerende afslutter deres studium og deres ansættelse derved ophører. Suppleanter vil være valgt i den samme periode, og vil ligeledes færdiggøre deres uddannelse inden de fire år, og vil derfor ikke kunne indtræde i stedet for den oprindeligt valgte repræsentant.

For at sikre en vis kontinuitet på pladsen i akademisk råd for ansatte ph.d.-studerende indstilles det, at repræsentanter for de ph.d.-studerende i akademisk råd vælges for en periode på 2 år.

Med venlig hilsen



Marit-Solveig Seidenkrantz
Professor

Institut for Geoscience

Marit-Solveig Seidenkrantz

Professor

Dato: 2. november 2015

Direkte tlf.: 87156441

Mobiltlf.: 27782897

E-mail: mss@geo.au.dk

Web: <http://au.dk/mss@geo>

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/1

HVAD ER OPEN ACCESS – DEFINITION OG BAGGRUND

1. Fri/gratis adgang til offentligt finansieret forskning + download af publikationer
2. National strategi: 2017 adgang for alle til 80 procent (publiceret i 2016)
3. 2022 adgang for alle til 100 procent (publiceret fra 2021)
4. Omfatter videnskabelige artikler/konferencebidrag i tidsskrifter og proceedings
5. Oprettet AU hjemmeside <http://medarbejdere.au.dk/en/open-access/>
6. NB! Embargoperiode fra tidsskrifter

HVAD ER OA PUBLICERING



Open Access publicering kan ske på 2 måder:

Grøn Open access	Forfatteren (eller institution) arkiverer en version af sin artikel i et åbent opbevaringssted, så den bliver offentlig tilgængelig
Gylden Open Access	Forfatteren (eller institution) betaler et engangsbeløb (APC) til et forlag for, at de publicerer artiklen så den bliver offentligt tilgængelig

OPEN ACCESS

- Øget synlighed af forskningsresultater + videnudveksling
- Bidrag -> almindelig samfundsudvikling (velstand/udvikling)
- Fri adgang til forskning finansieret af offentlige midler
 - Offentlige forskningsråd og fonde
 - EU - Horizon 2020
- Målopfyldelse: Nationalt 21%, AU ca. 8-10%

UNDERSTØTTELSE AF OA PÅ AU

- AU støtter den nationale OA strategi
- Forskningsfriheden og kravet om kvalitetssikring gælder stadig
- Ingen indskrænkning af den enkeltes frie valg af publiceringskanal
- Fra 2016 arkiveres publikationer i PURE som en fuldtekstversion/link med angivelse af om OA en version og evt. embargoperiode
- Så lidt arbejde til forskerne som muligt (automatisk ved Pure registrering)
- Fakultetsledelsen fuld støtte

Formandens tale til Akademisk Råd, Health Torsdag den 10. december 2015

Ved vort møde den 31. januar 2012 nedsattes det nye Akademiske Råd i henhold til vedtægten for Aarhus Universitet på baggrund af §13 i lovebekendtgørelse nr. 695 af 22. juni 2011 – universitetsloven.

Rådets arbejde er beskrevet i rådets forretningsorden, hvor det som noget nyt nu var en valgt formand og ikke dekanen, der stod i spidsen for Akademisk Råd. Og jeg havde den ære og glæde at blive valgt som formand for rådet.

Rådet har over den følgende 4-årige periode haft 19 møder, og arbejdet har fulgt vedtægten for Aarhus Universitet, der i kapitel 5 §22-25 beskriver rådsarbejdet. Vi har således varetaget vores opgaver inden for idéudvikling på fakultetet, overset den akademiske kvalitet for både forskning og undervisning og udpeget medlemmer til rådgorganer samt fora.

Vi har rådgivet dekanen i forhold til ledelsesmæssige og budgetmæssige beslutninger og sammen med dekanen diskuteret strategi på forskning og uddannelse.

Endvidere har vi varetaget vores ”stempelfunktion” med godkendelse af bedømmelsesudvalg samt at tildele ph.d.- og doktorgrader.

Allerede på et af de første møder havde vi besøg af udviklingskonsulenterne med henblik på mødeform og proces. Efter det besluttede vi at have en arbejdsform, der var blandet, både med plenumdiskussioner under undertegnede ledelse samt breakout sessioner med gruppearbejde. Endvidere har vi arbejdet med beslutnings- og orienteringspunkter i vores dagsorden.

Institut for Klinisk Medicin
Neurokirurgisk Afdeling NK

Jens Christian H. Sørensen
Klinisk koordinerende
professor, ph.d., dr.med.
Videnskabelig leder
Dansk
NeuroforskningsCenter

Dato: 9. december 2015

Direkte: +45 784 6 3461
Email: jenssore@rm.dk

Side 1/3

Det er undertegnede indtryk, at rådet med denne arbejdsform har været velfungerende, og det har været en fornøjelse at se, hvorledes rådsmedlemmerne har budt ind med debat og forslag til den akademiske proces ved fakultetet.

Allerede i 2012 blev de akademiske råds formænd budt ind til bestyrelsesmøde med universitetsbestyrelsen og universitetsledelsen, herunder dekanerne, til en foreløbig debat omkring rådsarbejdet og dialog. På alles vedkommende orienterede vi om samarbejde og arbejdsform og omkring akademisk råds rolle som ledelsessparring i forhold til fakultets- og universitetsniveau.

I løbet af 2013 konsoliderede rådet sig selv og sit arbejde, og enderne fra året bød på diskussion omkring universitetets strategi, talentudvikling og karriere, uddannelseskvalitet og kvalitetssikring samt ekstern forskningsfinansiering. Endvidere blev der arbejdet med internationalisering og høring vedrørende et AU-Center for HealthCare Improvement.

Som noget nyt bød 2013 på et seminar på Sandbjerg på initiativ af universitetsledelsen, hvor de akademiske råd fra alle 4 hovedområder var budt ind til dialog og gruppearbejde omkring medbestemmelse og medinddragelse på universitetet samt diskussion af universitetets strategiske arbejde.

Seminaret var en succes og afspejlede også forskellighederne i de respektive hovedområders akademiske råd. Universitetsledelsen blev kraftigt opfordret til en gentagelse af seminaret.

I løbet af 2013 - 2014 arbejdede vi i rådet nu rutinemæssigt, kan man vel tillade sig at sige, med temaer som innovationsstrategi, indhold og perspektiv for Aarhus Universitet. Ekstern forskningsfinansiering var på igen. Vi diskuterede ansvarlig forskningspraksis, herunder "code of conduct", og gav input til den vigtige proces for godt akademi på institutionen. Endvidere var Aarhus Universitets økonomiske situation nu problematisk og blev selvfølgelig også diskuteret af rådet.

Det politiske landskab ændrede sig og fremdriftsreformen fyldte meget, med bekymringer om at bevare kvalitet i uddannelser med reduceret gennemførelsestid på disse.

Henover årene 2014 - 2015 var det nu et rutineret råd, der varetog rådsarbejdet med sparring i forhold til idéudviklingen på fakultetet, den akademiske kvalitet i både forskning og undervisning samt de strategiske prioriteringer for økonomien for Aarhus Universitet og videre drøftelse af dimensioneringen og fremdriftsreformen.

Endvidere gav rådet høringssvar på universitetets interne problemanalyse og efterfølgende handleplan samt sparring til dekanen på de 5 hovedemner nemlig ledelsesdelegering og nærvær, medinddragelse, organisatorisk, kommunikation og administrativ understøttelse.

Ligeledes drøftede vi tværfaglighed og integration på fakultetet i forhold til både forskning og uddannelse.

I løbet af 2015 har rådet også behandlet universitetets og fakultetets handleplan for flere kvinder i forskning og givet høringssvar på dette.

Det er således med ro i sindet, at jeg, på vegne af rådet, nu kan give stafetten videre til det nyvalgte råd primo 2016. Jeg mener, vi har løst opgaven i forhold til universitetets vedtægter og i forhold til forretningsordenen for Akademisk Råd, Health.

Jeg skal endvidere takke dekanen og dekanstaben for et forbilledligt samarbejde i forbindelse med mødeplanlægning og diskussion af opgaver og udfordringer, på fakultetsniveau, og på universitetsniveau. Derudover skal jeg også rette en stor tak til alle jer rådsmedlemmer for god diskussion, samarbejde og tilmed gode grin under de forløbne 4 år.

Min tale her foreligger i pdf.-format og fremsendes, så den kan vedlægges som bilag til dette referat fra sidste møde i dette akademiske råd.

Mine sidste ord skal være en opfordring og en anbefaling til det nye råd.

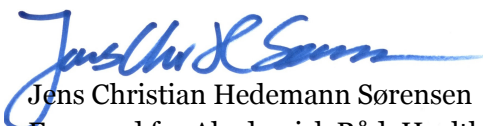
Anbefalingen tager afsæt i rapporten "Anbefalinger fra Taskforcen for Flere Kvinder i Forskning" samt det aktuelle arbejde, vi har varetaget i dag med høringssvar, og som foregår på både universitetsniveau og fakultetsniveau med henblik på flere kvinder i videnskabelige karriereveje.

Jeg finder det derfor naturligt at anbefale det nyvalgte råd, som en oplagt handling, at man peger på en kvindelig formand for rådet, hvilket vil have stor signalværdi for både fakultetet og for kommende kvindelige forskere.

Så tak for samarbejdet i de 4 år. Jeg glæder mig til at se jer i andre sammenhænge.

Tak og held og lykke fremover.

Underskrevet ved klinisk koordinerende lærestolsprofessor, ph.d., dr. med.



Jens Christian Hedemann Sørensen
Formand for Akademisk Råd, Health - 2012-2016.