

UDVALG

Akademisk Råd

MØDE

Møde i Akademisk Råd

STED

Frandsensalen, 1430, Nordre Ringgade 1

STARTTIDSPUNKT

24-03-2014 14:00:00

SLUTTIDSPUNKT

24-03-2014 17:00:00

PUNKTER

0. Mødeinformation

1. Til orientering: Den interne problemanalyse

2. Tema: Drøftelse af implementering af fremdriftsreform

3. Til drøftelse: Implementering af rekrutteringspolitik

4. Til drøftelse: Seminar den 27.-28. november - De fire akademiske råd og universitetsledelsen

5. Til drøftelse: Arbejdet i Akademisk Råd

6. Til orientering: Proces vedrørende prisopgaver

7. Mundtlig orientering ved formanden

8. Mundtlig orientering ved dekanen

9. Valg af tema til næste møde

10. Kommunikation

11. Eventuelt

Mødeinformation

BESLUTNING

Mødedeltagere: Jens Christian Hedemann Sørensen (formand), Allan Flyvbjerg, Kamille Smidt Rasmussen (punkt 1), Peter Hokland (punkt 1-4), Erik Ernst, Kim Overvad, Lene Warner Thorup Boel, Poul Henning Jensen, Anders Rosendahl Korshøj (punkt 1-3), Anne Sofie Lynnerup, Nina Bjerre Andersen (punkt 3-11), Søren Lomholt, Bente Nyvad, Lene Baad-Hansen (punkt 1-8), Jørgen Andresen, Majken Sand, Jytte Kragelund, Kirsten Brusgård

Gæster: Berit Eika og Liza Strandgaard til temadrøftelsen, Lise Wogensen Bach til punkt 3

Fraværende: Christoffer Witt, Ask Vest Christiansen, Jørgen Frøkiær, Anders Roed

Sagsfremstilling

Mødedeltagere: Jens Christian Hedemann Sørensen (formand), Allan Flyvbjerg, Jørgen Frøkiær, Kamille Smidt Rasmussen (indtil kl. 15), Peter Hokland, Erik Ernst, Kim Overvad, Lene Warner Thorup Boel, Poul Henning Jensen, Anders Rosendahl Korshøj, Anne Sofie Lynnerup, Nina Bjerre Andersen, Søren Lomholt, Bente Nyvad, Lene Baad-Hansen, Jørgen Andresen, Majken Sand, Jytte Kragelund, Anders Roed, Kirsten Brusgård

Gæster: Berit Eika og Liza Strandgaard til temadrøftelsen, Lise Wogensen Bach til punkt 3

Afbud: Christoffer Witt, Ask Vest Christiansen

Til orientering: Den interne problemanalyse

RESUME

Det indstilles:

At orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING

Kamille orienterede:

- | Problemanalysen tager afsæt i tre temaer: ledelsesnærvær, medarbejder- og studenterinddragelse samt administrativ understøttelse. Under de temaer er der udpeget konkrete ting, der skal belyses
- | Ekspertgruppen har metodefrihed. De benytter spørgeskema og interview
- | Health og ST har understreget behovet for, at ekspertgruppen er opmærksom på de to hovedområder, da de ikke er repræsenteret i ekspertgruppen
- | Næste møde er den 7. april
- | Kommissoriet er udarbejdet af analysepanelet og godkendt af rektor
- | Rapporten skal være klar primo juni, hvilket er en stram tidsplan
- | Rapporten skal ikke indeholde løsningsforslag, med mindre der er åbenlyse løsningsforslag, ellers skal fokus være på problemområder

Akademisk Råd gav udtryk for, at de ser frem til at se resultatet af processen.

Sagsfremstilling

Orientering om status på processen vedrørende den interne problemanalyse.

Kommissoriet for arbejdet er uploadet som bilag.

Kamille skal til møde i analysepanelet kl. 15 og giver en orientering om status, inden hun fortsætter til dette møde.

Ansvarlig / sagsbehandler

Kamille Smidt Rasmussen / Kirsten Brusgård

Bilag til Til orientering: Den interne problemanalyse

- kommissorium - den interne problemanalyse

Tema: Drøftelse af implementering af fremdriftsreform

RESUME

Det politiske formål med fremdriftsreformen er at få de studerende hurtigere gennem uddannelsessystemet. Prodekan Berit Eika vil præsentere udfordringerne set ud fra de studerendes perspektiv og i forlængelse heraf lægge op til drøftelse med henblik på at få konkrete indspil fra Akademisk Råd til implementering af fremdriftsreformen.

Det indstilles:

At Akademisk Råd drøfter udfordringerne forbundet med implementering af fremdriftsreformen og kommer med forslag til håndteringen heraf

BESLUTNING

Berit Eika gav oplæg med udgangspunkt i PowerPoint, der er uploadet som bilag.

I drøftelsen blev følgende blandt andet berørt:

- | Fremdriftsreformen har virkning fra sommeren 2014 for nye studerende og fra sommeren 2015 for nuværende indskrevne
- | Hvis den gennemsnitlige studietid er status quo for AU i 2020, så koster det 215 mio.kr.
- | Det afgørende spørgsmål i processen er: hvordan bevares kvalitet samtidig med, at der reduceres i studietid?
- | Health har pæne gennemførelstider i sammenligning med de øvrige fakulteter
- | Der er en stigende tendens til overskridelse af studietiden på kandidatuddannelsen i medicin. En hypotese er, at det skyldes fireårsreglen (der nu bliver til en femårsregel), da CV-plejen flyttes til kandidatuddannelsen
- | På Health kan vi ikke se på de forskellige uddannelser på samme måde. Der er så mange flere medicinstuderende, end der er andre studerende, så en overskridelse her har meget større betydning og kræver derfor større opmærksomhed
- | Foruden kandidatuddannelsen i medicin er der opmærksomhed på idræt
- | Der er ikke beregninger på, hvor meget forlængelse af den gennemsnitlige studietid, som forskningsår forårsager, men 20-25 pct. af en årgang på medicin tager forskningsår
- | Det kan have betydning for studietiden på bacheloruddannelsen i odontologi, at der er sket en reduktion i undervisningstiden
- | De forbedrede muligheder for merit er gode, da der er behov for, at vi er mere generøse
- | Afskaffelse af supplerer giver problemer i forhold til kandidatuddannelser for professionsbachelor
- | Sommeruniversitet er en god mulighed for at sikre fremdrift, men udfordringen i den forbindelse er finansiering
- | Det er muligt at få orlov til forskningsår, men det bliver enten-eller, det vil sige, det er ikke muligt at kombinere forskningsår med tilmelding til enkelte fag
- | Kan det have konsekvenser for, hvorvidt studerende dumpes, når det er berettiget, når det kan have økonomiske konsekvenser? Der er stort fokus på kvalitet i de faglige miljøer, hvilket antageligt modvirker dette
- | Den endelig aftale om, hvordan reduktionen skal fordeles mellem fakulteterne og mellem uddannelser er endnu ikke på plads, men dekanen har i universitetsledelsen fremført, at de uddannelser, der har de største forsinkelser, skal reducere mest. Når den endelig fordeling er på plads, vil den blive meldt ud

- | Der er udfordringer i forhold til teknikaliteter, f.eks. er der forskel på ministeriets tal og AU's tal. Dette afklares på overordnet niveau
- | Kan betydningen af forskningsår dokumenteres?
- | Der er behov for at trække på viden fra de studerende om, hvad der er afgørende for, om de forsinkes. Hvad er forsinkelse, der bruges på "at leve livet", og hvad er andet?
- | Forskningsår kan ikke fratrækkes den samlede studietid. De sundhedsvidenskabelige dekaner har i fællesskab fremført det ønske for ministeriet, men det er ikke blevet imødekommet
- | Frafaldne tæller ikke med. Det kan skabe incitament til frafald fremfor lang studietid
- | Der er behov for en drøftelse af dimensioneringen af forskningsår. Hvor mange skal have forskningsår? Desuden er der alternative organiseringsformer for forskningsspor, f.eks. i Lund kører det parallelt i hele forløbet
- | En universitetsuddannelse er ikke blot hurtig gennemførelse, det er også dannelse, så vi skal agere indenfor rammerne, men vi skal også udfordre dem
- | Hvordan sikres de faglige miljøers opmærksomhed på, at der er en udfordring?
- | Studielederne er ved at gennemgå studieordninger for at sikre, at ECTS er i overensstemmelse med realiteterne

Sagsfremstilling

Det politiske formål med fremdriftsreformen er at få de studerende hurtigere gennem uddannelsessystemet. For de studerende betyder det bl.a., at de obligatorisk skal være tilmeldt 30 ECTS hvert semester, ikke vil have mulighed for at melde fra til prøver samt bedre rammer for merit ved studieophold på en anden institution. For universiteterne betyder det, at de pålægges en økonomisk bod, såfremt de ikke får reduceret overskridelsen af den gennemsnitlige studietid med 60 % inden 2020.

På HE har vi allerede lave gennemsnitlige studietider, hvilket restriktive orlovsregler, strukturerede studieordninger og dedikerede studerende er medvirkende faktorer til. Kravet om reduktion er derfor ikke så omfattende; men fremdriftsreformen vil alligevel betyde store ændringer for de studerendes muligheder for fleksibilitet og for vores administration af uddannelserne.

Med drøftelsen i dag vil der blive sat fokus på ændringerne for forskellige grupper af studerende, hvor Akademisk Råd inviteres til at bidrage til håndtering af de udfordringer, som ændringerne vurderes at give.

Den første – og klart største gruppe – er de studerende, som i forvejen både fagligt og tidsmæssigt er i stand til at klare studierne. Også efter implementering af fremdriftsreformen forventes I de at klare sig godt, ligesom de fortsat vil have mulighed for at tage forskningsår. Dog vil reglen om obligatorisk tilmelding til 30 ECTS hvert semester have konsekvenser for de studerendes mulighed for at tage relevante studiejobs, vikariater m.v. sideløbende med studierne. De gennemsnitlige studietider på vores kandidatuddannelser viser en stigende tendens, hvilket kan skyldes den aktuelle beskæftigelsessituation og tidsmæssige forskydninger i yderligere kompetenceudvikling fra postgraduat til prægraduat (se bilag 1).

Den næste gruppe består af studerende, som af forskellige årsager opnår dispensation fra et fuldt studieprogram. Muligheden for at give dispensation til denne gruppe af studerende vil også være der efter implementering af fremdriftsreformen. I dag er gruppen relativt lille; men forventningen er, at fremdriftsreformen vil betyde en stigning i antallet af dispensationsansøgninger med heraf følgende udfordring af, hvad der udgør dispensationsudløsende "usædvanlige forhold". En væsentlig stigning vil udfordre den første gruppes mulighed for at udligne denne gruppes længere studietid.

Den sidste gruppe består af studerende, som er i stand til at klare studierne; men ikke er klar til det studiemæssige tempo, som fremdriftsreformen kræver. Allerede i dag har vi aktiviteter, som understøtter den studerendes studier særligt i forbindelse med overgangen fra ungdomsuddannelse til universitet; men vurdering er, at behovet vil være stigende og strække sig over hele uddannelsen.

Prodekan Berit Eika vil præsentere udfordringerne og i forlængelse heraf lægge op til drøftelse med henblik på at få konkrete indspil fra Akademisk Råd til implementering af fremdriftsreformen.

Ansvarlig / sagsbehandler

Berit Eika / Liza Strandgaard

Bilag til Tema: Drøftelse af implementering af fremdriftsreform

- Gennemførselsoplysninger 2009-2013
- Kroniken 9 marts 2014
- Fremdriftsreform - PP Berit Eika

Til drøftelse: Implementering af rekrutteringspolitik

RESUME

Det indstilles:

At 1. medlemmerne kommer med input til implementering af rekrutteringsstrategi

BESLUTNING

Lise Wogensen Bach indledte kort med at skitsere, hvordan politikken er blevet til over en årrække. Formålet er at skabe større bevidsthed om rekruttering, og det afgørende er, hvordan den implementeres i de faglige miljøer. Politikken er ikke et diktat, men et oplæg til drøftelse af hvad kan vi gøre på forskellige niveauer; der er og skal være fleksibilitet

Indledningsvist var der følgende kommentarer fra rådet:

- | Der skal være kvalitet i hver del af forløbet, men det er ikke nødvendigt med sammenhæng
- | Sammensætning af forskningsgrupper er alene et spørgsmål, som forskningsgrupperne skal besvare
- | Dimensionering af såvel forskningsår som Ph.d. er til drøftelse af andre årsager. Det skal kobles sammen
- | Det er en fin politik, en timingen er ikke god, da besparelserne fylder lige nu

Rådet drøftede de forskellige niveauer gruppevis, og der var følgende tilbagemeldinger i plenum:

- | Prægraduat niveau
 - | Rekruttering til forskningsår er præget af nogen tilfældighed, og der kan sættes spørgsmålstejn ved, om det er den rette måde at rekruttere på
 - | Rekruttering skal eventuelt ske via motiveret ansøgning og interview
 - | Der er nogle, der falder igennem, og de kunne eventuelt have været sorteret fra
 - | Der kunne følges op efter et par måneder med en progressrapport, så der her kunne ske en opfølgning på, om rekrutteringen har været ok
 - | I relation til Fremdriftsreformen er spørgsmålet også: hvor meget forsinkelse er det værd at investere i? Forskningsåret har værdi, og hvordan vægtes den værdi mod de økonomiske konsekvenser af ikke at reducere studietiden tilstrækkeligt
- | Ph.d niveau
 - | Der er en nær sammenhæng mellem kvalitet og rekruttering
 - | Der er gode målsætninger for rekruttering, men der efterlyses virkemidler
 - | Næsten alle får tildelt sin grad. Måske skulle der stilles mere strikte krav til kvaliteten i rapporter undervejs og i forsvaret
 - | Flere bevillinger kan med fordel ske via frit opslag, så der bliver mere konkurrence
 - | Definition af kompetencer kan skærpes, så der sker et match til projektet, der foretages en profilering, og der anføres adgangskrav i mere formel form
 - | Formålet med Ph.d. er ikke en klinisk karriere, så der skal luges ud i antal Ph.d'ere
- | Post.doc og adjunkt niveau
 - | Der kan jævnlig foretages survey i forhold til behov for stillinger

- ı Det er afgørende at tænke generationsskifte ind i god tid, så der er mulighed for overlap over en årrække
- ı I rekrutteringen skal der være en balance mellem fagområdebehov og strategiske satsninger
- ı Måske skal der ændres i balancen mellem Ph.d- og postdoc-bevillinger
- ı Synliggørelse af mulige slutstillinger for postdocs
- ı Heterogenitet i grupperne er vigtigt
- ı Særlige karriereforløb. Tenure track
 - ı Det skal være en rekrutteringsplatform for de bedste. Fokus er på excellence
 - ı Det er svært at se i klinisk karriereforløb, det er primært i den basale sektor
 - ı Forankring kræver flere penge, så der skal følge penge med til implementering
 - ı Kan der opslåes tenure track i fri konkurrence?
 - ı Forskningslederne håndterer kompetenceprofiler

Afslutningsvist blev følgende berørt:

- ı Måske kan der indsættes som forudsætning for rekruttering til forskningsår, at den studerende allerede har deltaget i en forskningsgruppe
- ı På folkesundhedsvidenskab er der stort frafald, hvilket sandsynligvis skyldes, at karrieremulighederne ikke er tydelige
- ı Forskningsgrupper, der opslår projekter til forskningsår, vil give en bedre rekruttering
- ı Lise Wogensen Bach fremhævede, at der flere steder i politikken er fokus på opslag. Det er mere ressourcekrævende, men måske opnås højere kvalitet
- ı Dekanen kvitterede for input

Sagsfremstilling

Health har vedtaget en rekrutteringspolitik, der skal bidrage til den fremtidige rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Politikken er uploadet som bilag.

Akademisk Råd bedes komme med deres input til implementering af politikken.

På mødet vil der være gruppedrøftelse af henholdsvis:

1. Prægraduat niveau
2. Ph.d niveau
3. Post.doc og adjunkt niveau
4. Særlige karriereforløb. Tenure track

Gruppedrøftelserne tager afsæt i følgende spørgsmål:

- ı Hvordan forankres rekrutteringspolitikken i de faglige miljøer?
- ı Hvad er afgørende for rekruttering til det givne niveau? – hvilke muligheder og barrierer eksisterer?
- ı Hvordan sikres den rette kompetenceprofil individuelt og i forskningsgrupper?

Ansvarlig / sagsbehandler

Lise Wogensen Bach / Lene Bøgh Sørensen & Kirsten Brusgård

Bilag til Til drøftelse: Implementering af rekrutteringspolitik

- Rekrutteringspolitik Health

Til drøftelse: Seminar den 27.-28. november - De fire akademiske råd og universitetsledelsen

RESUME

Den 27.-28. november er der seminar for de fire akademiske råd og universitetsledelsen.

Det indstilles:

At 1. medlemmerne kommer med forslag til indhold i og form på seminaret

BESLUTNING

Formanden efterspørger input til dialog med de øvrige formænd.

Rådet drøftede forskellige muligheder, herunder excellence, fremdriftsreformen, bespareelsesprocessen og den interne problemanalyse. I relation hertil blev tidsplaner for de forskellige drøftet i lyset af tidspunktet for seminaret.

Rådet peger på følgende tema: hvordan sikrer vi kvalitet i forskning og uddannelse, når vi er under økonomisk pres?

Derudover er det vigtigt, at hvordan de forskellige råd fungerer ikke kommer til at fylde for meget.

Ved det seneste seminar var der formøde for TAP'erne på tværs af de fire råd, hvilket var meget udnytteligt.

Det må der gerne være mulighed for i tilrettelæggelsen, da andre grupper måske også kan have glæde af det.

Sagsfremstilling

Rådet konkluderede i evalueringen af seminaret for de fire akademiske råd og universitetsledelsen i 2013: *"Der var enighed i rådet om, at seminaret var inspirerende, der var gode signaler fra ledelsen, og at seminaret viste store forskelle hovedområderne imellem."*

Det forventes, at planlægning af seminaret i 2014 iværksættes i løbet af foråret. Derfor tages der nu initiativ til, at rådet kan drøfte ønsker til indhold og form, der kan indgå i planlægningsprocessen.

Som grundlag for drøftelsen er uploadet programmet for seminaret 2013 samt noter fra den efterfølgende drøftelse i rådet, men der er åbent for forslag, der tager afsæt andre steder.

Ansvarlig / sagsbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen / Kirsten Brusgård

Bilag til Til drøftelse: Seminar den 27.-28. november - De fire akademiske råd og universitetsledelsen

- Program - Seminar for de akademiske råd - 2013
- Drøftelse i AR i forlængelse af seminaret 2013

Til drøftelse: Arbejdet i Akademisk Råd

RESUME

Det indstilles:

At medlemmerne drøfter arbejdet i Akademisk Råd

BESLUTNING

Drøftelse i grupper med følgende opsamlende kommentarer i plenum:

- | Arbejdet i rådet fungerer godt
- | Det øgede kendskab til hinanden har givet bedre dialog
- | De sociale arrangementer bidrager positivt til arbejdet
- | Dagsordenerne er meget fyldige. Det er en afvejning af, om der skal prioriteres, så der er mere tid til de enkelte emner, eller om alle punkter skal med, da tingene sker, uanset om rådet får mulighed for at drøfte det eller ej
- | Måske kan der ske en grundigere introduktion, når der kommer nye medlemmer

Sagsfremstilling

De mange nye medlemmer, der nu indgår i arbejdet i Akademisk Råd, giver anledning til en drøftelse af indhold og form på møderne, dels kan de erfarne fortælle om erfaringerne hidtil, dels er det anledning til en lille evaluering.

2-3 medlemmer sammen - blandede nye og "gamle" medlemmer - drøfter:

- | Hvordan er arbejdsform og indhold på møder i rådet?
- | Hvad ønsker vi henholdsvis at fastholde og udvikle?

Opsamling i plenum med henblik på eventuelle justeringer af form og indhold.

Ansvarlig / sagsbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen / Kirsten Brusgård

Til orientering: Proces vedrørende prisopgaver

RESUME

Rektor har udsendt sin årlige indkaldelse af prisopgaveforslag fra hovedområderne.

Det indstilles:

At processen tages til orientering

BESLUTNING

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Rektor har udsendt sin årlige indkaldelse af prisopgaveforslag fra hovedområderne, og på Health er der tilrettelagt nedenstående proces:

- | Drøftelse i fakultetsledelsen den 18. marts med henblik på at afklare, om der skal udskrives prisopgaver på Health.
 - | Hvis de beslutter, at det skal der, skal de fremsende forslag med frist den 1. april.
 - | Hvis de beslutter, at det skal der ikke, bortfalder den resterende proces som en naturlig følge heraf.
- | Institutledernes forslag drøftes på dekanatsmøde den 9. april
- | Akademisk Råd for det herefter til udtalelse (som høring i eDagsorden)
- | Allan fremsender eventuelle forslag senest den 30. april

Ansvarlig / sagsbehandler

Alan Flyvbjerg / Kirsten Brusgård

Bilag til Til orientering: Proces vedrørende prisopgaver

- Mail vedrørende indkaldelse af AU-prisopgaver for 2015
- AU regelsæt for prisopgaver

Mundtlig orientering ved formanden

RESUME

Det indstilles:

At orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING

Formanden orienterede om:

- | De fire formænd for de akademiske råd planlægger et samlet oplæg på mødet med bestyrelsen den 30. april
- | Formændene er i dialog om, hvem der skal indgå i indstillingsorganet til udpegning af nyt bestyrelsesmedlem

Sagsfremstilling

Formanden orienterer blandt andet om:

- | Deltagelse i bestyrelsesmøde den 30. april (substitut for formanden)
- | Indstillingsorgan i forbindelse med udpegning af nyt bestyrelsesmedlem (bilag uploadet)

Ansvarlig / sagsbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen / Kirsten Brusgård

Bilag til Mundtlig orientering ved formanden

- Indstillingsorgan - nyt bestyrelsesmedlem

Mundtlig orientering ved dekanen

RESUME

Det indstilles:

At orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING

Dekanen orienterede om besparelsesprocessen.

Det er afgørende at have stor respekt for de, der er blevet afskediget, og samtidig sætte antallet i de rette perspektiv. Vi skal have en ordentlig proces for de afskedigede, og samtidig skal AU have fokus på, hvordan vi kommer videre. Fokus i bestyrelsen nu er vækst i forbrug af eksterne midler.

Antallet af berørte meldes ud efter 1. april. Besparelsen på Health er fordelt efter omsætningsnøgle, dog med reducerede krav til Institut for Odontologi og Institut for Biomedicin, fordi der er særlige udfordringer.

Sagsfremstilling

Dekanen orienterer blandt andet om:

- ▮ Status på besparelsesprocessen

Ansvarlig / sagsbehandler

Allan Flyvbjerg / Kirsten Brusgård

Valg af tema til næste møde

RESUME

Det indstilles:

At 1. tema til næste møde vælges

BESLUTNING

Som tema til næste møde valgte rådet 'Intern organisering på institutter, inddragelse af medarbejdere og studerende i institutfora, nævn, råd og udvalg', hvilket er i tråd med, at fakultetsledelsen drøfter inddragelse og involvering på seminar i maj.

Sagsfremstilling

På sidste møde blev følgende temaer til kommende møder nævnt:

- Intern organisering på institutter, inddragelse af medarbejdere og studerende i institutfora, nævn, råd og udvalg
- Institutionsakkreditering

Ansvarlig / sagsbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen / Kirsten Brusgård

Kommunikation

RESUME

Det indstilles:

At rådet beslutter, hvad der skal kommunikeres i forlængelse af mødet

BESLUTNING

I forlængelse af mødet kommunikeres om Fremdriftsreform via interview med de tre studerende.

Sagsfremstilling

Drøftelse og beslutning af, hvad der skal kommunikeres i forlængelse af mødet.

Eventuelt

BESLUTNING

Der blev ikke drøftet noget under dette punkt.

Tabel G: Gennemførelsesoplysninger	2009	2010	2011	2012	2013	Udvikling i %-point 2009-2013	Udvikling i %-point 2010-2013	Udvikling i %-point 2011-2013	Udvikling i %-point 2012-2013
Bacheloruddannelser									
1.1 % gennemførte på normeret tid									
Humaniora	46%	49%	43%	39%	43%	-3%	-6%	0%	4%
Samfundsvidenskab	49%	51%	52%	57%	56%	7%	5%	4%	-1%
Sundhedsvidenskab	60%	69%	66%	56%	46%	-14%	-23%	-20%	-10%
Teknik og Naturvidenskab	28%	31%	37%	42%	35%	7%	4%	-2%	-7%
1.2 % gennemførte på normeret tid + 1 år									
Humaniora	58%	60%	57%	56%	57%	-1%	-3%	0%	1%
Samfundsvidenskab	61%	62%	61%	66%	64%	3%	3%	4%	-2%
Sundhedsvidenskab	76%	81%	82%	79%	78%	2%	-3%	-4%	-1%
Teknik og Naturvidenskab	49%	52%	56%	56%	54%	5%	2%	-2%	-2%
1.3 % fortsat aktive									
Humaniora	8%	9%	12%	14%	13%	5%	4%	1%	-1%
Samfundsvidenskab	5%	5%	6%	6%	5%	0%	0%	-1%	-1%
Sundhedsvidenskab	9%	4%	3%	7%	5%	-4%	1%	2%	-2%
Teknik og Naturvidenskab	12%	11%	13%	9%	8%	-4%	-3%	-5%	-1%
1.4 % ophørte									
Humaniora	34%	32%	31%	29%	30%	-4%	-2%	-1%	1%
Samfundsvidenskab	34%	34%	33%	27%	31%	-3%	-3%	-2%	4%
Sundhedsvidenskab	15%	15%	15%	14%	17%	2%	2%	2%	3%
Teknik og Naturvidenskab	40%	37%	31%	35%	38%	-2%	1%	7%	3%
Kandidatuddannelser									
2.1 % gennemførte på normeret tid									
Humaniora	14%	12%	11%	9%	6%	-8%	-6%	-5%	-3%
Samfundsvidenskab	40%	41%	30%	25%	27%	-13%	-14%	-3%	2%
Sundhedsvidenskab	*	48%	62%	36%	25%		-23%	-37%	-11%
Teknik og Naturvidenskab	25%	22%	28%	27%	21%	-4%	-1%	-7%	-6%
2.2 % gennemførte på normeret tid + 1 år									
Humaniora	47%	48%	42%	44%	43%	-4%	-5%	1%	-1%
Samfundsvidenskab	76%	76%	70%	70%	71%	-5%	-5%	1%	1%
Sundhedsvidenskab	*	65%	81%	75%	73%		8%	-8%	-2%
Teknik og Naturvidenskab	72%	71%	71%	70%	60%	-12%	-11%	-11%	-10%
2.3 % fortsat aktive									
Humaniora	41%	40%	48%	44%	44%	3%	4%	-4%	0%
Samfundsvidenskab	19%	18%	21%	23%	24%	5%	6%	3%	1%
Sundhedsvidenskab	*	27%	12%	19%	23%		-4%	11%	4%
Teknik og Naturvidenskab	23%	22%	22%	21%	26%	3%	4%	4%	5%
2.4 % ophørte									
Humaniora	13%	12%	11%	12%	13%	1%	1%	3%	1%
Samfundsvidenskab	6%	6%	8%	7%	6%	1%	1%	-2%	-1%
Sundhedsvidenskab	*	8%	8%	7%	4%		-4%	-4%	-3%
Teknik og Naturvidenskab	5%	7%	8%	9%	14%	9%	7%	7%	5%
Ubrudte kandidatuddannelser									
3.1 % gennemførte på normeret tid									
Humaniora	1%	1%	*	*	*				
Sundhedsvidenskab	31%	31%	33%	*	*				
Teknik og Naturvidenskab	26%	26%	30%	*	*				
3.2 % gennemførte på normeret tid + 1 år									
Humaniora	10%	3%	*	*	*				
Sundhedsvidenskab	31%	57%	48%	*	*				
Teknik og Naturvidenskab	60%	69%	70%	*	*				
3.3 % fortsat aktive									
Humaniora	25%	23%	*	*	*				
Sundhedsvidenskab	43%	16%	22%	*	*				
Teknik og Naturvidenskab	17%	11%	19%	*	*				
3.4 % ophørte									
Humaniora	65%	74%	*	*	*				
Sundhedsvidenskab	26%	26%	29%	*	*				
Teknik og Naturvidenskab	19%	19%	11%	*	*				

Kroniken

[Kroniken](#) 9. mar. 2014 KL. 00.01

<http://pol.dk/2229872>

At være studerende er altså et fuldtidsjob

På KU vil vi nu bl.a. hæve uddannelseskvaliteten og stille flere krav til kommende studerende.



[Fremdrift. KU's ledelse iværksætter en fempunktsplan for at styrke universitetet. - Foto: Mathias Christensen \(arkiv\)](#)

Del

Gem til liste

Lykke Friis, prorektor for uddannelse, Ulf Hedetoft, dekan for Det Humanistiske Fakultet, John Renner Hansen, dekan for Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet, alle på Københavns Universitet

Laviner truer de gamle universiteter i den vestlige verden. Den dystre fremtidsvision er formuleret af den britiske tænketank Institute for Public Policy Research. Som den tidligere Harvard-rektor Lawrence Summers skriver i rapporten, kommer trykbølgen fra flere kanter.

Den første lavine udløses af cyberspace. I de sidste to årtier har it-teknologien allerede omkalfatret medier, kommunikation og finanssektoren. Nu er turen kommet til universiteterne, som ikke længere har monopol på viden.

Studerende fra Kansas til Kabul har blot brug for en computer med internet. Så har de adgang til undervisning med nogle af verdens bedste forskere online i MOOCs (Massive Open Online Courses).

I USA tilbyder private udbydere som Apollo Group såkaldte universitetsuddannelser til en brøkdel af den normale tuition fee. Og selv tænketanke markedsfører sig beredvilligt på pletfri hjemmesider som producenter af forskning .

Den anden lavine udløses af de nye vækstøkonomier. Tag Next 11, de elleve lande i et bælte fra Mexico til Vietnam, der ligesom Kina og Indien arbejder målrettet på at blive iq-stormagter.

Tag Kina, hvis investeringer i forskning i år overhaler EU's. Alene i Beijing-regionen investeres næsten 6 procent af bnp i forskning og udvikling, eller næsten dobbelt så meget som de ca. 3 pct., vi befinder os på herhjemme.

Som en konsekvens heraf er mange dygtige asiatiske studerende og forskere begyndt at gå mod strømmen i et omvendt brain drain, hvor deres hjemland pludselig tilbyder dem bedre kår end de gamle vestlige universiteter.

Universiteterne i Danmark er i sagens natur udsat for de samme farer som de angloamerikanske, og vi er i fuld gang med at befæste vores position. Men nu kompliceres vores møjsommelige arbejde med at modstå presset udefra af kræfter indefra.

Ekspert er i fuld sving med at forveksle relevans med kvalitet og foreslår derfor sindrige belønningssystemer, der ophøjer gisninger om fremtiden til virkeligheden – i håb om at udrydde akademikerledigheden.

På Christiansborg har politikerne for længst annonceret, at tiden nu er kommet til universiteterne. Efter reformen af folkeskolen og erhvervsuddannelserne er det nu universiteterne, der skal reformeres.

Skal man tro den nye uddannelsesminister, har universiteterne decideret brug for et wake-up call

Lykke Friis, Ulf Hedetoft og John Renner Hansen

Og i politikernes optik lever universiteternes langt fra op til forventningerne. På trods af at de selvsamme politikere i årevis har presset universiteterne til at sætte optaget op, kritiserer de nu universiteterne for at have for meget fokus på kvantitet frem for kvalitet.

Og skal man tro den nye uddannelsesminister, har universiteterne decideret brug for et wake-up call for at indfri kravene om uddannelsernes jobrelevans .

På Københavns Universitet (KU) har vi svært ved at genkende billedet af det optagshungrende universitet. KU har ikke været plaget af volumensyge.

Trods politikernes pres for at øge optaget har vores uofficielle motto hele tiden været bedre og bedre, og ikke flere og flere. Nok kan vi melde om et stigende optag af studerende, men slet ikke i samme takt som på landsplan.

I 1977 optog KU 40 procent af alle universitetsstuderende; i dag er det 25 procent.

KU har heller ikke åbnet en stribe nye uddannelser, som man ellers kunne få indtryk af i debatten. I det samlede regnestykke har vi oprettet én ekstra uddannelse om året siden 2007. Ej heller har vi ligget på sofaen og blundet.

En rum tid før der var noget, der hed Uddannelsesministeriet, havde Københavns Universitet ophøjet netop uddannelse til hovedsagen under overskriften Den Gode Uddannelse .

Men ikke mindst i lyset af det globale pres fra de nye vækstøkonomier er tiden nu kommet til at gå skridtet videre. Derfor iværksætter vi nu en fempunktsplan, der skal hæve uddannelseskvaliteten, forbedre de studerendes studieliv og øge deres muligheder for at komme i job.

For det første vil vi hæve uddannelseskvaliteten. For et par år siden gik KU forrest med at sikre mindst 12 timers undervisning om ugen på bacheloruddannelserne. Nu går vi videre og garanterer mindst 8 timer om ugen på alle kandidatuddannelser i det første år, altså før specialet.

Samtidig bruger vi godt 30 mio. kr. på at gøre gode forskere til endnu bedre undervisere. For at sikre, at der er mere fokus på undervisningskompetencerne, er vi også i færd med at gennemføre en beslutning om, at de studerende skal have sæde i ansættelsesudvalg, når der fremover skal ansættes faste medarbejdere til forskning og undervisning.

Som noget nyt vil vi også gøre undervisningen til et fast punkt på den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS), så fokus ikke udelukkende er på forskning.

For det andet vil vi styrke studieintensiteten. Det mest slående tal i KU's nye undervisningsmiljøvurdering er 28. Nemlig det antal timer, som de studerende i snit bruger på at studere. Samtidig afslørede undersøgelsen en tankevækkende sammenhæng: Jo færre timer og jo mindre struktur, desto mere stress.

Selvfølgelig er det rene gennemsnitstal. Men hånden på hjertet: Hvor i verden findes der topuniversiteter, hvor der bliver lagt så få timer på campus og i læselampens skær?

Set i det lys har vi netop indgået en aftale med de studerende. De skal være fuldtidsstuderende, og vi skal som ledelse forbedre rammerne for deres læring. Naturligvis er studiejob, foreningsliv og det frivillige arbejde vigtige elementer, også i de unges formative fase, men det må foregå uden for arbejdstid.

Et intensivt studieliv kræver først og fremmest et godt studiemiljø. Derfor investerer vi nu 20 millioner kr. i for eksempel flere læsepladser, mentorordninger og hjemstavnslokaler, som vi kender fra Storbritannien, hvor hver studieretning har et fast tilholdssted på campus.

Et andet vigtigt satsningsområde er de studerendes it-understøttelse med alt fra mere trådløst net over udviklingen af en app til en forbedring af vort kursuskatalog. Med fremdriftsreformen kan studerende ikke længere melde sig fra eksamen.

Nu går vi videre og garanterer mindst 8 timer om ugen på alle kandidatuddannelser

Lykke Friis, Ulf Hedetoft og John Renner Hansen

Derfor skal vi naturligvis sikre, at de studerende ikke ufrivilligt kommer til at vælge forkert, ligesom det skal være muligt at scrolle igennem kursuskataloget mindst ét år frem, så den enkelte kan planlægge studiet bedre.

Endelig vil vi også se uddannelserne efter i sømmene. Er det enkelte kursus intensivt nok, og stemmer arbejdsbelastningen overens med det antal point, som en eksamen udløser? Naturligvis er det ikke behagelig læsning, når en velformuleret studerende i et læserbrev her i Politiken omtalte sin uddannelse som en badeferie.

Vi regner bestemt med, at metaforen ikke holder stik, men nu skal det altså komme an på en prøve.

For det tredje vil vi styrke talentarbejdet. Det handler ikke om at opbygge et eksklusivt reservat for en lille elite, men om at imødekomme de særligt motiverede studerendes ønsker.

Folketinget vil nu ændre universitetsloven, så vi kan bryde det såkaldte ECTS-loft og tilbyde talenter særlige forløb med kultur- og sprogprogrammer i lande som Kina, Indien eller med fokus på innovation og entreprenørskab. Desværre vil Folketinget næppe bevilge flere penge, så vi starter i det små.

Derudover vil vi sammen med private fonde sætte os som mål at tiltrække 100 særligt talentfulde studerende, primært fra topuniversiteter i udlandet, som vi vil tilbyde en kombineret kandidat- og ph.d.-grad på udvalgte forskningsfelter.

For det fjerde vil vi arbejde endnu mere målrettet med at dimensionere uddannelserne. At skrue op og ned på optaget alt efter situationen på arbejdsmarkedet er ikke noget fundamentalt nyt på KU.

Således har KU på Det Humanistiske Fakultet over de senere år nedbragt optaget på bl.a. litteraturvidenskab og filosofi.

Men fremover vil vi skele endnu mere til beskæftigelsen, når vi fastlægger, hvor mange der skal optages på de enkelte uddannelser. At nedlægge eller oprette studiepladser skal dog ske med den nødvendige varsomhed. Et enkelt års dyk i beskæftigelsesstatistikken kan aldrig retfærdiggøre et brutalt dyk i optaget året efter.

Målet er selvfølgelig heller ikke at nedlægge hele forskningsmiljøer efter devisen 'Fra uddannelse til faktura'. En så endimensionel tankegang ville være i strid med videnskabens langsigtede natur.

Forskning og uddannelse kan aldrig blive pop-up shops på et forretningsstrøg, der kan åbne og lukke fra den ene dag til den anden, dikteret af markedets forbigående luner. Det tager årtier at bygge nye forskningsområder op fra bunden.

Tænk hvis vi ikke havde insisteret på at fastholde små fag som arabisk eller kinesisk ved tærsklen til det asiatiske århundrede.

Men hvis vi vil have et universitet på højeste niveau, bliver vi også nødt til at påtage os den opgave at prioritere ressourcerne, ligesom vi naturligvis også har et medansvar for, at studerende får en brugbar uddannelse. Alt andet lige vil færre studerende pr. underviser også isoleret set højne kvaliteten.

For det femte vil vi stille flere krav til de kommende studerende og klart understrege, at studier på KU er krævende. Konkret vil vi på udvalgte studier indføre et minimumskrav på karakteren 6.

Naturligvis har mange af vore studier en langt højere adgangskvotient. Men på 36 af vores 84 bacheloruddannelser har vi helt frit optag eller en adgangskvotient på under 6.

Tilsvarende vil alle fakulteter, efter nøje analyser, overveje at skærpe adgangskravene for eksempel ved at stille krav om en bestemt minimumskaracter i nøglefag som f.eks matematik. Diverse analyser peger nemlig på en sammenhæng: Højere karakterer i gymnasiet giver større chance for at gennemføre en universitetsuddannelse.

På udvalgte studier vil vi indføre et minimumskrav på karakteren 6

Lykke Friis, Ulf Hedetoft og John Renner Hansen

Det skal dog stadig være sådan, at dygtige studerende kan komme ind på universitetet, selv om de har haft en svær tid i gymnasiet. Tilværelsen som ung er ikke altid snorlige, selv om man er godt begavet.

Derfor vil KU ansøge uddannelsesministeren om lov til at foretage en individuel bedømmelse af kvote 2-ansøgere – uden at være bundet af bestemte minimumskrav.

Inden Richard Levin forlod sit rektorkontor på et af KU's amerikanske søsteruniversiteter (Yale), skrev han en artikel i Foreign Affairs, som betoner et lidt andet billede af den nye konkurrence fra Kina og Indien end hans tidligere Harvard-kollega.

Javist, Chindia og co. investerer massivt i deres universiteter. Og hvis man skal tro en ny opgørelse fra den anerkendte QS-ranking over verdens bedste universiteter, tager asiatiske universiteter nogle gevaldige kvalitetsspring i disse år, særligt inden for naturvidenskab, matematik, it og ingeniørfag.

Men i rektor Levins analyse erkender de kinesiske ledere også, at de mangler noget, hvis de vil opbygge universiteter i verdensklasse, nemlig kultivering af kritisk tænkning, som er afgørende for at skabe innovation i erhvervslivet og samfundssystemer, som er værd at leve i.

Set i det lys er det ikke overraskende, at kineserne har sendt nogle ganske fornemme spejdere til København. Fudan Universitetet fra Shanghai og Beijing Genomics Institute har begge gjort KU til deres europæiske hovedkvarter.

De kommer, fordi vi har nogle gode forskningsmiljøer, men også fordi vores universitetsmodel indeholder de dyrebare elementer: dannelse, grundforskning og fritænkning.

I disse år har KU fuld gang i reformer, der skal styrke kvaliteten af vores uddannelser, skærpe fremdriften og øge chancen for, at vore kandidater kommer i job. Med 5-punktsplanen intensiverer vi nu indsatsen yderligere.

Men vi skal ikke gå så langt, at vi reducerer uddannelse til et instrument, en lineær maskine, hvis værdi kan opregnes til den simple sum kaldet livsindkomst.

En uddannelse er til hele livet, ikke kun arbejdslivet. Ellers har vores kandidater ikke meget andet at byde på end de mange dygtige studerende fra Singapore, Seoul eller Shanghai.

Forhåbentlig vil politikerne huske det, hvis de trods universitetets egne omfattende reformer alligevel skulle insistere på at gennemføre et politisk indgreb.

Tilsvarende håber vi, at man gør sig klart, at mere kvalitet og studieintensitet ikke kan opnås for færre penge.



AARHUS
UNIVERSITET
HEALTH

24. MARTS 2014

FREMDRIFTSREFORM

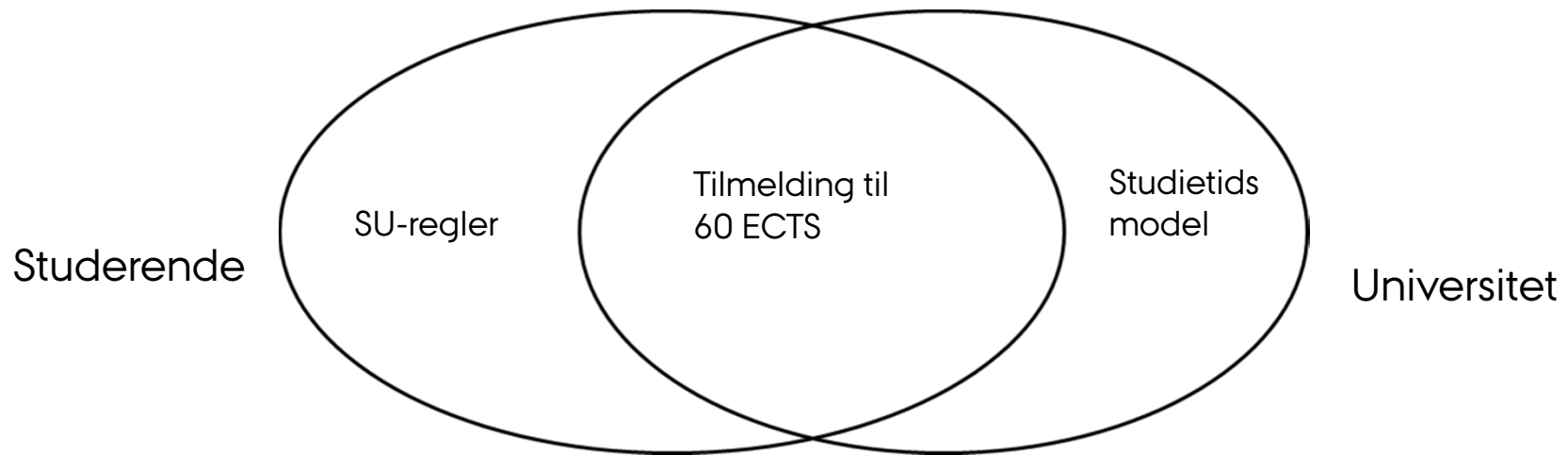
BERIT EIKA, PRODEKAN FOR UDDANNELSE
AKADEMISK RÅD, 24. MARTS 2014

FREMDRIFTSREFORM

24. MARTS 2014

HOVEDELEMENTER

Tiltag rettet mod dels studerende og dels universitetet, men hovedparten berører begge parter.



KRAV TIL REDUKTION AF STUDIETID I 2010*

Universitet	Reduktionsmål i måneder
KU	7,6
AU	4,7
SDU	3,1
RUC	6,6
AAU	0
CBS	4,2
DTU	2,4
ITU	3,1
I alt	4,3

* I forhold til 2011

FÆRDIGGØRELSESBONUS

- › Indført I 2009
- › Incitament til hurtigere gennemførelse
- › Tildeles til studerende, der kommer igennem uddannelsen indenfor fastsat tidsramme
- › Tages fra en fast pulje (nulsum)

STUDIETIDSMODELLEN (DEN ØKONOMISKE RAMME)

- Eksisterende model for gennemførselsbonus ændres
 - Del af færdiggørelsesbonus betinges af studietidsreduktion (75 %)
 - Indfases gradvist 2015 – 2020
 - Sektorens mål: 4,3 mdr. i 2020 - AU's mål: 4,7 mdr. i 2020
- Mulige scenarier – økonomiske konsekvenser for AU
 - 2015: 0 % studietidsreduktion opnået = Mistet bonus 19 mio. kr.
 - 2015: 75 % studietidsreduktion opnået = Mistet bonus 5 mio. kr.
 - **2020: 0 % studietidsreduktion opnået = Mistet bonus 215 mio. kr.**
 - 2020: 75 % studietidsreduktion opnået = Mistet bonus 54 mio. kr.
- Nulsumsspil

HVORDAN SER DET UD PÅ HEALTH?

2013	BA		KA	
	Gns	Norm	Gns	Norm
Medicin	3,1	3	3,6	3
Odontologi	3,2	3	1,9	2
Idræt	3,2	3	2,8	2
Folkesundhedsvidenskab	2,9	3		
Molekylær medicin			2,4	2
Sygepleje			2,1	2
Cand. scient. san			2,1	2
Tandpleje	Indgår først efter efterår 2013.			

* Bemærk: At studerende med septemberstart og afslutning i juni kun må have en samlet studietid på 4,75 år, ikke 5 år

FREMDRIFTSREFORMENS OTTE TEMAER

- Tilmelding til fag og prøve hvert studieår svarende til 60 ECTS-point
- Bedre merit ved studieophold
- Bedre merit ved studieskift
- Afskaffelse af suppleringsmellem bachelor- og kandidatuddannelse
- Mere fleksibilitet mellem bachelor- og kandidatuddannelser (midlertidig indskrivning)
- Mulighed for skærpelse af førsteårsprøvekravene
- Mulighed for indførelse af studiestartsprøve
- Mulighed for vinteroptag

UDFORDRINGERNE

- › Gennemsnitlige studietider
- › Frafald
- › Studierelevante aktiviteter fx vikariater
- › Forskningsåret for medicin- og tandlægestuderende
- › Internationalisering
- › Forskellige grupper af studerende
- › Økonomisk udfordring at "vinde"

DRØFTELSE

- › Hvor ser I områder, som vi bør udvikle, forandre eller understøtte for at forhindre at studerende kommer bagud i deres studieforløb?

Rekruttering af vækstlag

Forskertalentudvikling ved HEALTH (HE), AU



Indholdsfortegnelse:	s.1
1. Det fælles udgangspunkt	s. 2
2. Rekruttering og talentudvikling. Prægraduat niveau	s. 3-5
2.1. Formaliseret forskningsår (odontologi og medicin)	s. 3
2.2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art	s. 4
2.3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet	s. 4-5
2.4. Fælles mål og retningslinjer for prægraduate talentforløb med fokus på forskning	s. 5
3. Rekruttering og talentudvikling. Ph.d. niveau	s. 5-7
3.1. Fælles mål og retningslinjer for ph.d. forløb	s. 6-7
4. Rekruttering og talentudvikling. Adjunkt ¹ og post.doc² niveau	s. 7-9
4.1. Fælles mål og retningslinjer for adjunkt og post.doc forløb	s. 8-9
5. Rekruttering og talentudvikling. Særlige karriereforløb. Tenure track	s. 9-11
6. Afrunding	s. 12
7. Appendix 1. Profilbeskrivelser for akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Prægraduat, ph.d. og adjunkt niveau	s.12-16

¹ I dette politikpapir dækker betegnelsen adjunkt både stillingen adjunkt og forsker i stillingsstrukturen.

² I dette politikpapir anvendes betegnelsen post.doc i betydningen selvstændig videnskabelig stillingskategori.

1. Det fælles udgangspunkt

Aarhus universitet oplever i disse år en skærpet global konkurrence om at tiltrække og fastholde de bedste forskertalenter. På tværs af AU's fire hovedområder er der derfor sat initiativer i gang, der skal hjælpe AU med at ruste og tilpasse sig, så AU bliver i stand til fortsat at være et attraktivt universitet for forskeruddannelse og højt estimeret forskning. Satsningen på tværs af hovedområderne på kvalitetssikring af universitets ph.d uddannelser, målrettet rekruttering af de bedste forskertalenter og etablering af tydelige og sammenhængende forskerkarriereveje er afgørende for, at AU også fremadrettet kan konkurrere internationalt om de bedste forskere.

For at imødekomme de aktuelle og fremtidige udfordringer har HE udformet en politik for rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Begrebet forskertalentudvikling anvendes i denne politik i en bred betydning, der omfatter både de i stillingsstrukturen 2013 beskrevne kvalifikationer og hovedopgaver for videnskabelige stillinger ved universitetet³ og bredere organisatoriske og personlige kompetencer, der er betydningsfulde i et videnskabeligt karriereforløb⁴

Politikken tager afsæt i de eksisterende styrker og muligheder og markerer samtidig en fremadrettet ramme for rekruttering og udvikling af forskertalenter på alle niveauer og en profil for fremtidige akademiske karriereforløb på Health. En ramme, hvori institutledere med den øvrige fakultetsledelse og relevante medarbejdere skal sikre forskertalentudviklingen, vækstlaget af yngre forskere og fastholdelsen af top-forskere i fremtiden. Effekten af politikken vil blive evalueret efter 3-4 år.

HE's politik

- HE skal rekruttere de bedste og mest lovende forskere fra hele verden.
- HE skal fremadrettet tilbyde tydeligere og mere sammenhængende forskertalent- og karriereforløb. Disse forløb skal være fleksible og der skal stilles tydelige krav til de akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer på hvert trin i forskerkarrieren.
- Talentudvikling, forstået som rekruttering af de bedste forskertalenter og realisering af den enkeltes potentiale gennem forskeruddannelse og træning, skal ind tænkes allerede fra prægraduat niveau i form af flere muligheder for prægraduat forskning og forskningsrelaterede aktiviteter.
- På bachelor såvel som på kandidatniveau skal der være et varieret tilbud af valgfag, projekter eller lign. af høj kvalitet til de forskningsinteresserede studerende, der vil udfordres udover de curriculære aktiviteter.

³ [Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter](#) Hovedopgaverne kan være forskning og publicering, undervisning, videnskabelig formidling, deltagelse i offentlige debat, vejledning og supervision, forskningsbaseret myndighedsbetjening, forskningsledelse og fagligt bedømmelsesarbejde.

⁴ Se Afsnit 7. Appendix 1 s. 12-16

- HE skal arbejde målrettet med at sikre attraktive forskningsmiljøer, herunder kvaliteten af undervisning, vejledning og kurser.
- Health skal tilbyde tenure track forløb til topforskere fra hele verden.
- Forskertalentudvikling på HE skal skabe værdi for HE og AU

2. Rekruttering og talentudvikling. Prægraduat niveau

Tidlig rekruttering og udvikling af forskertalenter på bachelor og kandidatniveau kan tage form som

1. Et formaliseret forskningsår
2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art (curriculære)
3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet (ekstra curriculære)

2.1 Formaliseret forskningsår (odontologi og medicin)

Medicinstuderende og tandlægestuderende kan søge om at blive indskrevet på et forskningsår, der består af et års forskningsarbejde ved et af fakultets institutter eller kliniske afdelinger. Forskningsåret afsluttes med en forskningsårsrapport samt et mundtligt forsvar, og den studerende modtager et diplom. Forskningsåret kan tages på kandidatuddannelsen og mellem 5 og 6 semester på bachelorstudiet og har til formål at introducere interesserede studerende til arbejdet med aktiv forskning.

Den forskningsårsstuderende tilknyttes en vejleder, og der tilbydes kursusaktiviteter, som senere kan godskrives på et ph.d.-studium. Medicinstuderende kan vælge at skrive kandidatspeciale mellem 3 og 6 semester på kandidatuddannelsen med udgangspunkt i forskningsårsrapporten. Studerende, der vælger at lave forskningsår på bachelordelen, kan vælge at lave bacheloropgave med udgangspunkt i forskningsåret. Studerende, der har gennemført et forskningsår, kan få et halvt års merit på et evt. senere ph.d.-studium, så dette afkortes til 2½ år.

Forskningsåret kan betragtes som det første trin af et formaliseret forskertalentforløb på HE og giver den studerende en unik mulighed for at prøve kræfter med et større forskningsprojekt. For at blive optaget på forskningsåret skal den enkelte studerendes potentielle forskningstalent vurderes ud fra tydelige krav til akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Dette kan bl.a. ske i forbindelse med udarbejdelse af en projektbeskrivelse sammen med en vejleder. Den forskningsårsstuderende skal have klare retningslinjer for, hvad der kræves og oplyses om, hvilke kvalifikationer og muligheder de får, hvis de gennemfører forskningsåret. Der skal stilles tydelige krav og forventninger til udviklingen i løbet af forskningsåret og sammenhængen til det næste trin i et forskertalentforløb skal være tydeligt.⁵

Forskningsåret er en vigtig rekrutteringskanal for unge forskertalenter til ph.d. uddannelsen på de professionsrettede studier medicin og odontologi.

⁵ Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 1, s 14

2.2. Fag, aktiviteter eller projekter under studiet af forskningsmæssig art

Bachelor- og kandidatuddannelser på Health har i forskelligt omfang faglige elementer og aktiviteter, der giver den studerende forskningskompetencer, f.eks. metode og statistik, videnskabsteori, "studium generale", særlige valgfag med forskningsmæssig indhold, samt det akademiske indslag på professionssporet på kandidatuddannelsen i medicin.

Større opgaver/projekter af videnskabelig karakter:

Bacheloropgave/projekt:

Bacheloruddannelser på HE afsluttes med en bacheloropgave/bachelorprojekt, hvor den studerende skal demonstrere kendskab til videnskabelige metoder og teorier under udarbejdelse af et metodisk og analytisk arbejde. Bacheloropgaven/projektet varierer i omfang fra 5 ECTS (odontologi), 10 ECTS (medicin), 15 ECTS (idræt) til 20 ECTS på Institut for Folkesundhed.

Specialeopgave/specialeprojekt:

Kandidatuddannelserne på HE afsluttes med en specialeopgave/specialeprojekt der som udgangspunkt afleveres i det sidste semester på kandidatuddannelsen og varierer i omfang fra 5 ECTS (odontologi), 10 ECTS (medicin) 25 ECTS (sundhedsfaglige kandidatuddannelse), 30 ECTS (kandidatuddannelse i sygepleje), 30 ECTS (Folkesundhedsvidenskab og Idræt) til 60 ECTS (molekylær-medicin). Specialet bedømmes ved extern censur med en karakter. Specialet er et metodisk og analytisk arbejde, hvor den studerende selvstændigt udvælger og anvender videnskabelige teorier og metoder under behandling og analyse af et videnskabeligt emne.

HE har som noget særligt iværksat en satsning på videreuddannelse af professions- bachelorer, hvor fakultetet f.eks i en årrække har udbudt den sundhedsfaglige kandidatuddannelse og kandidat i sygepleje. I dag forbereder sundhedsfaglig kandidat (i kombination med en suppleringsuddannelse) studerende til ph.d. og er således et talent/elitespor for professions- bachelorer med fokus på forskningstalentet. Dette indhold skal videreføres i kommende modeller, og styrkes i en særlig forskningstalent- linje.

Valgfag:

Der er allerede eksempler på forskningsrelaterede valgfag inden for f.eks biomedicin, hvor der er oprettet et dyreforsøgskursus der vælges, såfremt man har interesse for at lave forsknings- aktiviteter baseret på dyreksperimenter.

2.3. Øvrige aktiviteter, fag, kurser eller projekter med forskningsmæssigt indhold ud over studiet

Studerende kan på et hvert tidspunkt i deres studieforløb lade sig engagere i øvrige forskningsaktiviteter under uformel vejledning af en erfaren forsker. Dokumentation for forskningsaktiviteterne kan bl.a. være eventuelle publicerede artikler.

Som et andet eksempel kan nævnes "Dream Team" inden for det kliniske område, hvor tre kliniske specialer (gynækologi, urologi og kirurgisk gastroenterologi, samt eksperimentel klinisk forskning) udbyder særlige talentforløb sideløbende med undervisningen på 3. semester af kandidatuddannelsen på medicin med efterfølgende mulighed for regelmæssig kirurgisk træning under resten af studiet. Baggrunden for det særlige talentforløb er et ønske om at rekruttere og uddanne unge kirurger på et højt niveau. Det er kendt fra udenlandske undersøgelser, at lægestuderende og yngre læger søger kirurgien primært, hvis de inspireres af en ældre kirurg/mentor. "Dream Teamet" udvælges på baggrund af et ugekursus med op til 24 deltagere, der testes i slutningen af ugen. Kun 8 går videre til "Dream Team" holdet.

Den organisatoriske struktur omkring AU Summer University giver også muligheder for at udbyde fag og kurser, særlig målrettet rekruttering af vækstlaget af unge forskertalenter

2.4 Fælles mål og retningslinjer for prægraduate talentforløb med fokus på forskning

- Der skal på prægraduate niveau tilbydes talentforløb for studerende med særlig interesse for forskning. Både forskningsåret(medicin og odontologi), curriculære og ekstra ECTS aktiviteter, fag, kurser og projekter med forskningsmæssigt indhold kan bringes i spil i disse talentforløb.
- Talentforløb med fokus på forskning skal være attraktive og åbne for alle. De studerende kan tilbydes plads på disse forløb på baggrund af nærmere beskrevne optagelseskriterier, der er tilpasset de forskellige faglige områder.
- Studerende, der gennemfører ekstra ECTS givende talentforløb kan få tildelt "honours" bachelor- eller kandidatbeviser.
- Bachelor- og kandidatstuderende i forskertalentforløb skal fremover kunne deltage i nogle af Forskeruddannelsens kurser.
- I talentforløb med forsknings- eller forskningsrelateret indhold for prægraduate studerende kan der indgå bidrag fra eksterne f.eks. private eller offentlige erhvervsaktører og partnere.
- For at sikre et kvalificeret vækstlag til forskning fremadrettet, skal flere af de forskningsinteresserede studerende på HE prøve kræfter med et tidligt forskerkarriereforsløb via de fleksible og integrerede MD/ph.d.-forløb og kandidat/ph.d.-forløb 4+4 (3+5) på alle studieretninger.

3. Rekruttering og talentudvikling. Ph.d niveau

Indskrivning til ph.d.- forskeruddannelsen på HE kan ske efter bestået kandidateksamen eller i tilknytning til et kandidat- ph.d. forløb (MD-ph.d./4+4). I det første tilfælde indskrives den ph.d. studerende i et 3 årigt ph.d. forløb og i det andet tilfælde i et 4 årigt ph.d. forløb, hvor kandidatgraden opnås sideløbende med ph.d. forløbet.

Rekrutteringen af forskertalenter til ph.d. uddannelsen er målrettet, så der stilles tydelige krav til personlige, akademiske og organisatoriske kvalifikationer som supplement til den faglige vurdering af projektet. Den optimale præscreening af potentielle ansøgere sker i forbindelse med forskningsåret/øvrige forskningsaktiviteter eller speciale, eller som trainee i et screeningsstipendium, som især er målrettet udenlandske kandidater

Rammen for ph.d.-uddannelsen i Danmark er fastlagt i [ph.d.-bekendtgørelsen](#). Tilrettelæggelsen af ph.d.-uddannelsen sker efter interne regler fastsat af universitetet og skal i henhold til bekendtgørelsen omfatte udførelse af et forskningsprojekt under vejledning, kursusaktivitet svarende til ca. 30 ECTS, undervisningsvirksomhed og anden form for videnformidling, deltagelse i aktive forskningsmiljøer og ophold på anden forskningsinstitution primært i udlandet.

Ved HE skal det være tydeligt, hvilke kvalificerende elementer, der indgår i et ph.d.-forskeruddannelsesforløb, herunder også understøttende elementer i forhold til talent- og karriereudvikling. Det skal ligeledes være tydeligt for den ph.d.-studerende, hvilke krav de vil møde i ph.d.-forløbet, hvilke særlige kvalifikationer de tilegner sig, og hvad der kræves for at avancere til næste karriereniveau, alt efter om man ønsker at fortsætte en forskerkarriere på universitetet, evt. i sammenhæng med det kliniske område, i offentlige institutioner eller i det private erhvervsliv. Samtidig skal det ved afslutningen af ph.d.-uddannelsen være muligt at give en beskrivelse af de faglige/akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer, som ph.d.-kandidaten tilegner sig under forløbet.⁶

Samlet set gør dette den ønskede progression i talentudviklingen under ph.d.-forløbet tydeligere og skal ses i sammenhæng med kvalitetssikringsmodellen for ph.d.-uddannelsen.

Ph.d.-forskeruddannelsen ved HE er fleksibel og er således på det medicinske og odontologiske område tæt integreret med kliniske uddannelsesforløb, f.eks. er der særlige kombinerede forløb, som koordinerer ph.d.-uddannelsen med den nye kliniske basisuddannelse og speciallægeuddannelsen. Ph.d.-forløbet kan ligeledes udføres som en erhvervs-ph.d. eller anden form for formelt samarbejde mellem Health, privat virksomhed eller en offentlig institution og evt. en tredje partner (fond, interesseorganisation eller lignende). Deltids ph.d. forløb er også en mulighed, men da et ph.d.-forløb skal afsluttes indenfor 6 år efter indskrivning, kræver det som minimum 18.5 timer/uge.

Samtidig med udvikling af forskertalentet er det en vigtig opgave at understøtte, at uddannede ph.d.'er kan anvende deres forskeruddannelse i et videre karriereforløb i sundhedsvæsenet eller i private såvel som offentlige virksomheder. En del af forskeruddannelsens tilbud er således, at supplere de *akademiske kompetencer*, tilegnet gennem udførelse af et ph.d. forskningsprojekt, med *generelle kompetencer*, der er tilegnet gennem deltagelse i kursusaktiviteter med fokus på '*transferable skills*'. Øvrige understøttende aktiviteter er tilbud om karriererådgivning, kontakt med virksomheder, MUS-samtaler og karriere vejledning.

Der er ingen automatisk oprykning til næste forskerkarrieretrin efter afsluttet ph.d.-forløb, men der er mulighed for at søge post.doc eller adjunkt stillinger.

3.1 Fælles mål og retningslinjer for Ph.d forløb

- HE skal rekruttere de bedste forskertalenter fra hele verden til ph.d. uddannelsen.

⁶ Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 2 s. 15

- HE skal med udgangspunkt i egne og andres erfaringer afprøve forskellige modeller til rekruttering af de bedste ph.d. studerende fra hele verden.
- Alle ph.d. projekter skal i frit internationalt opslag for at få konkurrence blandt ansøgerne.
- HE skal sikre attraktive forskningsmiljøer, gode vejledere og kurser.

4. Rekruttering og talentudvikling. Adjunkt- og Post.doc niveau

Et forskerkarriereforløb på HEALTH og/eller det kliniske område efter afsluttet ph.d.-forløb kan f.eks være en tidsbegrænset ansættelse som adjunkt, der skal kvalificere til en senere ansættelse som lektor, eller en varig ansættelse som adjunkt som led i et tenure track forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 5 år overgår til en lektorstilling forudsat en positiv faglig bedømmelse.⁷ Ansættelse i en videnskabelig stilling som post.doc, der kan ske for en periode i op til 4 år på samme universitet, kan kvalificere til en karriere i det private erhvervsliv eller andre sektorer udenfor universitetet. En post.doc stilling kvalificerer ikke alene til en lektor stilling, men kan kvalificere til en efterfølgende ansættelse som adjunkt. Ansættelse som adjunkt eller post.doc, kræver videnskabelige kvalifikationer på ph.d niveau.⁸

Rekruttering af forskertalenter til adjunkt og post.doc stillinger skal være målrettet og omfatte en vurdering af ansøgernes akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Der skal opstilles tydelige krav til kvalifikationer og forventninger til progression af forskertalentet i en adjunkt eller post.doc stilling (relativ til forskningstiden). Der skal være klare krav til forsknings- og eller undervisningsforpligtelser, publicering og progression i øvrige organisatoriske og personlige kvalifikationer.⁹ Der skal udvikles et mindre kursus curriculum, der har fokus på: forskningsledelse, vejledning, fundraising og god videnskabelig praksis. Ved afslutningen af adjunkt eller post.doc forløbet, skal der foreligge en præcis beskrivelse af de opnåede akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer.

Klare rammer for adjunkt og post.doc forløb omfatter også en øget støtte til karriereudvikling, herunder en systematisk vejledning og mentoring også i forbindelse med afsøgning af andre karrieremuligheder udenfor universitetet og det kliniske område.

Da en forskeruddannelse er en stor investering, ønsker HE at understøtte, at uddannede ph.d. 'ere får mulighed for at anvende deres forskeruddannelse i et videre karriereforløb, hvad enten dette er inden for universitet, i regi af sygehusene eller i beskæftigelsesområder udenfor AU og AUH.

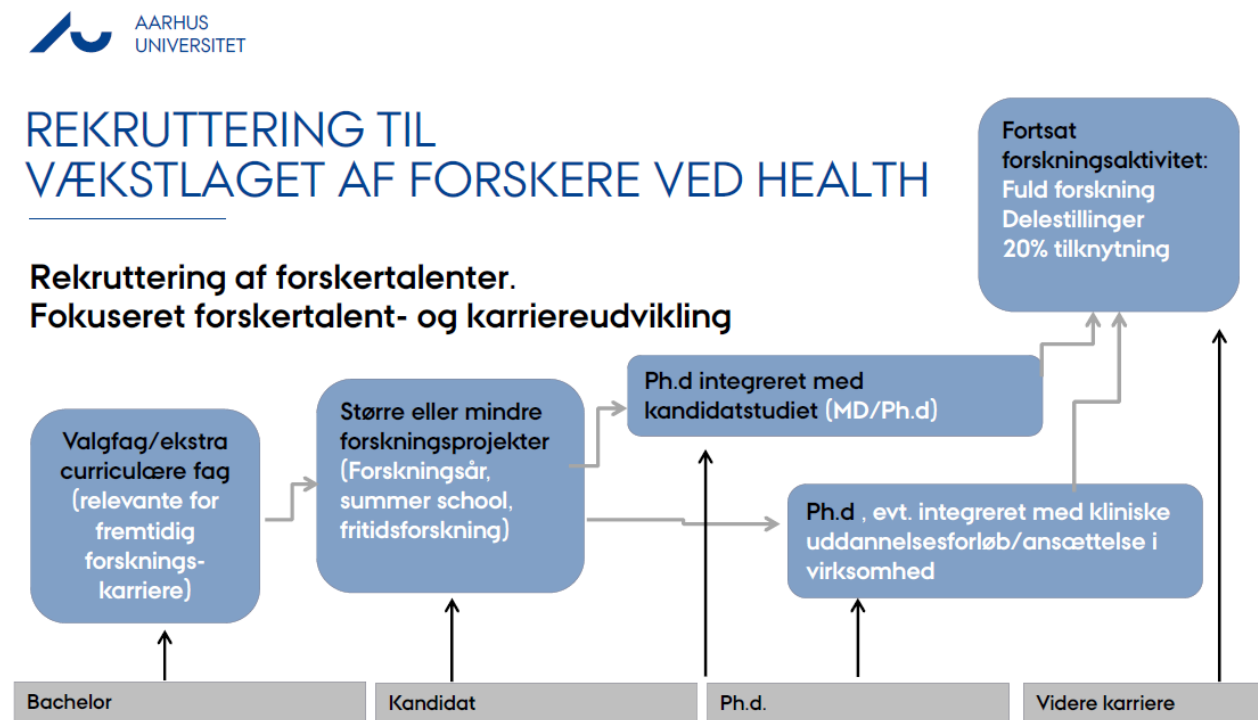
⁷ Se afsnit 5, side 9 -11

⁸ [Notat om stillingsstruktur 2013.](#)

⁹ Se afsnit 7. Appendix 1. Skema 3 s.-15 og skema 4 s. 16

Samlet vil en forskerkarrierevej ved HE se ud som i figuren nedenfor.

Figur. 1



4.1 Fælles mål og retningslinjer for adjunkt og post.doc forløb

- HE skal arbejde for, at de som har gennemført et ph.d forløb får mulighed for at fortsætte med forskning. Den opnåede viden skal bringes i spil så samfundets investering ikke går tabt og forskningsaktiviteter, der bidrager til et højt vidensniveau, kan fortsætte til gavn for os alle.
- Ansættelse som adjunkt i tidsbegrænset stilling eller i varig stilling i forbindelse med et tenure track forløb, skal kvalificere til en lektorstilling og der skal være tydelige krav til kvalifikationer og forventninger til progression i talentudvikling i ansættelsesperioden (relativ til forskningstiden).
- Ansættelse som post.doc i tidsbegrænset stilling på Health kan kvalificere til en karriere i det private erhvervsliv eller andre sektorer udenfor universitetet eller til en efterfølgende ansættelse som adjunkt. Ved ansættelse som post.doc skal krav til kvalifikationer fremgå tydeligt, herunder forventninger til progression i talentudvikling relativ til ansættelsesperioden og forskningstiden.
- På det lægevidenskabelige område støtter HE, at forskertalenter efter endt ph.d.-uddannelse skal have bedre mulighed for at anvende og udvikle deres forskningskompetencer, f.eks i videreuddannelsesforløbet som klinisk læge. HE vil derfor udvikle og etablere et antal 1/20 kliniske adjunkt eller post.doc stillinger og et antal 50/50 adjunkt eller post.doc stillingsfællesskaber mellem

forskning og klinik på hospitalerne. Stillingerne skal defineres sammen med Regionen således, at der opnås en god balance og samspil mellem akademiske aktiviteter og det kliniske arbejde.

- HE vil etablere adjunkt og post.doc stillingsfællesskaber med andre eksterne offentlige og private aktører. Finansiering og indhold i stillingsfællesskaberne, skal defineres sammen med de eksterne samarbejdspartnere således, at der opnås en god balance mellem akademiske aktiviteter, erhvervsrettede og/eller patientrettede aktiviteter.
- Ansættelse som adjunkt eller post.doc, også i et stillingsfællesskab med eksterne partnere, skal ske på baggrund af åbne opslag. Der skal indlægges bedømmelse af progression af akademiske og andre kompetencer i ansættelsen så fremskridt i karriereforløbet sikres.

5. Rekruttering og talentudvikling. Særlige karrierestillinger – Tenure Track

Health tilbyder særlige tenure track stillinger, der skal tiltrække og fastholde de mest lovende forskertalenter fra hele verden. Formålet med tenure track forskerkarrierestillinger er at skabe større sikkerhed i ansættelsen og sikre et tydeligt og sammenhængende videnskabeligt karriereforløb.

Ansættelse i et tenure track forløb følger den almindelige procedure for ansættelse i varige adjunkt stillinger¹⁰, men der stilles særligt høje krav i forbindelse med ansættelsen og gennemførelsen af forløbet, hvor den ansatte efter positiv bedømmelse (tenure review) senest inden udgangen af det 5 år oprykkes i en fast stilling (lektorstilling).¹¹

Ansættelsesproceduren til Tenure Track stillinger følger den almindelige procedure for ansættelser i adjunkt-/forskerstillinger ved Health, med den tilføjelse at bedømmelsesudvalget består af mindst tre medlemmer, heraf to eksterne. Dette sammen med de høje faglige krav er med til at sikre, at kun ansøgere med et meget højt fagligt niveau kommer i betragtning til tenure track forløb.

Midtvejs i tenure track forløbet iværksættes en midtvejsevaluering, der foretages af instituttet med bidrag fra 2-3 eksterne reviewere (forskere inden for feltet). Formålet med midtvejsevalueringen er at sikre, at kandidaten er på rette spor, at vejlede kandidaten ift. planlægning af den resterende tid af tenure track forløbet og at give kandidaten mulighed for at få feedback fra interne og eksterne bedømmere.

Den faglige bedømmelse i forbindelse med overgangen til lektorstillingen skal efter AU's retningslinjer gennemføres i god tid og senest inden udgangen af det 5 år af ansættelsen. Den ansatte kan dog indstille sig selv til tidligere faglig bedømmelse. Bedømmelsesprocessen kan også fremrykkes, hvis det vurderes påkrævet for at fastholde særligt talentfulde medarbejdere.¹²

Er den faglige bedømmelse (tenure review) negativ eller undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, iværksættes en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

¹⁰ [Notat om stillingsstruktur 2013.](#)

¹¹ ["Retningslinjer vedrørende tenure Track stillinger" d. 14-2-2013, Aarhus Universitet](#)

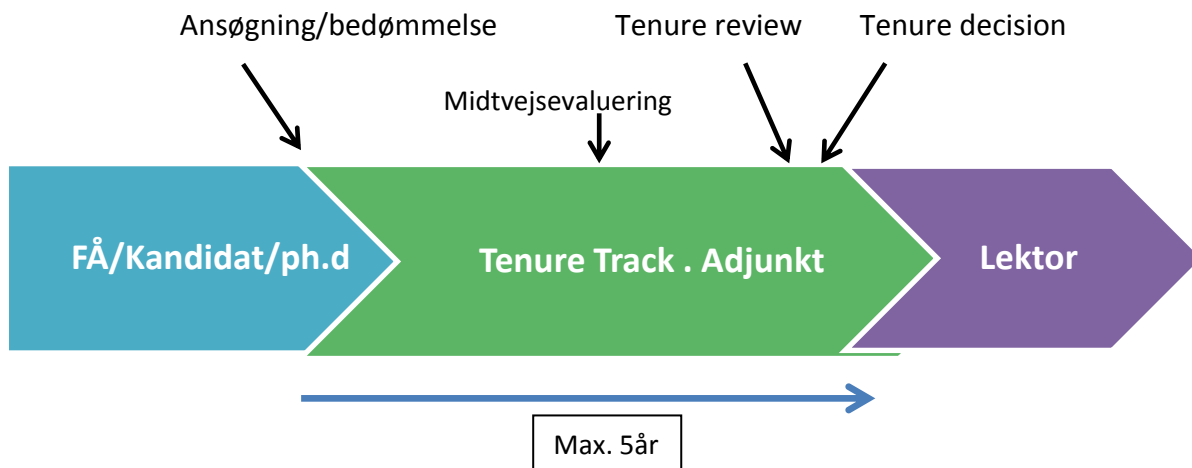
¹² ["Retningslinjer vedrørende Tenure Track stillinger " d. 14-2-2013. Aarhus Universitet](#)

Opslagene til tenure track stillinger skal være åbne, internationale og i fri konkurrence og ved ansættelsen af tenure track kandidater lægger Health vægt på, at kandidaten:

- Har potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt.
- Forventes at kunne imødekomme kriterierne for varige ansættelser ved Health efter afslutning af tenure track forløbet.
- Kan dokumentere ekstraordinært gode resultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige uddannelses- og ansættelsesforløb.

Det skal understreges, at tenure track forløb er for de få meget kvalificerede og skal ses som et supplement til det eksisterende adjunkt forskerkarriereforløb.

Tenure Track Health.



Kriterier:

1. Ansættelse.

1. Kandidaten skal have klart potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt.
2. Kandidaten forventes, at kunne imødekomme kriterierne for varige ansættelser ved HE efter afslutning af tenure track forløbet.
3. Ansøger skal dokumentere ekstraordinære gode publicerede forskningsresultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige karriereforløb.
4. Ansøger skal have gennemført et eller flere produktive ophold ved et andet universitet/en anden forskningsinstitution i udlandet (mindst 6 mdr.).
5. Kandidaten skal kunne begå sig skriftligt såvel som mundtligt på engelsk i det faglige miljø.
6. Ansøger skal kunne dokumentere erfaring med formidling og undervisning.
7. Ansøger skal motivere sin mulige ansættelse i et tenure track forløb og fremlægge planer for sin videre karriere.

2. Forløb og oprykning.

Som en del af HE tenure track forventes det at:

1. Mindst 2 år af tenure track ansættelsen skal foregå ved forskningsinstitution udenfor Danmark. Er kandidaten rekrutteret fra AU skal ansættelsen udenfor Danmark ske i de første 2 år af tenure track forløbet.
2. Der skal foregå en jævn progression i forskningsaktiviteter i form af publicerede arbejder i internationale anerkendte tidsskrifter.
3. Der skal være etableret eget forskningsfelt og være erfaring med at etablere og lede et forskningsteam.
4. Der skal være hjemhentet eksterne bevillinger som hovedansøger og/eller international bevilling som partner.
5. Den ansatte skal have vejledt yngre forskere.
6. Internationale samarbejder skal dokumenteres ved fælles publikationer.
7. Den ansatte skal levere undervisning af høj kvalitet med tilfredsstillende undervisningsevalueringer og/eller levere høj kvalitet i rådgivningsopgaver.
8. Der skal være gennemført forskningsleder kursus, adjunktpædagogikum, kursus i god videnskabelig praksis og vejlederkursus samt udvidet dyreforsøgskursus om nødvendigt.

Er disse krav opfyldt kan personen oprykkes til lektor inden udgangen af det 5 år af ansættelsen

Inden for ovenstående overordnede ramme gives der mulighed for at etablere flexible tenure track forløb, der er tilpasset særlige forhold i forskningsmiljøet og individuel vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer og kompetencer.

Ansættes kandidaten f.eks i et tenure track forløb efter en forudgående ansættelse i 2 år eller mere som post.doc¹³ følges den almindelige procedure for ansættelse i en tenure track stilling, og de angivne kriterier for ansættelse, forløb og oprykning anvendes med følgende ændringer:

1. I forbindelse med ansættelse skal ansøger have gennemført et eller flere produktive ophold ved et andet universitet/en anden forskningsinstitution i udlandet i mindst 2 år for at blive ansat.
2. Kravet om, at 2 år af tenure track ansættelsen skal foregå på universitet eller forskningsinstitution uden for Danmark bortfalder.

¹³ Post.doc. stillingen er ikke en hovedstilling og kvalificerer ikke alene til en lektorstilling. se [notat om stillingsstruktur 2013](#).

6. Afrunding

Afsættet for HE's rekrutterings- og talentudviklingspolitik er de strategiske mål og prioriteringer i kerneaktiviteten talentudvikling i HE's strategi 2013-2017¹⁵ og i AU's strategi 2013-2020¹⁶. Udmøntningen af politikken skal ikke alene sikre den fremadrettede rekruttering af de mest lovende internationale forskere til HE, men lige så vigtigt, støtte udviklingen af tydelige og sammenhængende forskertalentforløb, der kvalificerer til en forsker karriere inden for universitetet, på det kliniske område eller i andre private eller offentlige sektorer uden for universitetet. En forskeruddannelse er en stor investering for samfundet og det er vigtigt, at uddannede forskere på HE får mulighed for at anvende deres forskeruddannelse i deres videre karriereforløb til gavn for os alle.

Politikken opstiller fælles mål og retningslinjer på alle trin i et forskerkarriereforløb på HE, fra prægraduat til lektor niveau og tydeliggør nye muligheder for sammensætning af talent/elitespor med fokus på forskningstalentet. Omfattet af politikken er også, at der skal stilles tydelige krav til kvalifikationer og progression i talentudvikling i et forskerkarriereforløb på HE ud fra en vurdering af akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer. Endelig omfatter politikken også en øget støtte til karriereudvikling, herunder en systematisk vejledning og mentoring også i forbindelse med afsøgning af andre karrieremuligheder udenfor universitetet og det kliniske område.

HE's politik er godkendt af dekanatet og fakultetsledelsen og vil blandt andet indgå i det kommende arbejde med at fastlægge nye ansættelsesprocedurer og bedømmelseskriterier for VIP stillinger på HE.

7. Appendix 1. Talentudviklingskoncept

I 2011 udarbejdede forskerskolen på HE i samarbejde med konsulentfirmaet 4IMPROVE en analyse af begrebet talentudvikling og hvordan begrebet kan operationaliseres og gøres anvendeligt på HE. Analysen er baseret på workshops og interviews med aktive forskere, ph.d.-studerende, post.docs og adjunkter på HE.

På baggrund af analysen har 4IMPROVE udarbejdet et dynamisk kompetenceprofilsværktøj, hvor både akademiske, organisatoriske og personlige kompetencer beskrives på tre talentstadier prægraduat, ph.d. og adjunkt/post.doc.¹⁷

¹⁵ [Hovedområdestrategi for Health, Aarhus Universitet 2013-2017](#)

¹⁶ [Aarhus Universitets Strategi 2013-2020](#)

¹⁷ [Talentudviklingskoncept. Operationalisering af begrebet "talentudvikling" i relation til en forskeruddannelsesmæssig kontekst på ph.d.- skolen ved Faculty of Health Aarhus Universitet. 4IMPROVE november/december 2011](#)

Overordnet kompetenceprofil: ¹⁸

	Pre-graduat	Ph.d.	Post. doc
Personlige kompetencer	Viljestærk Målrettet Modig Selvtillid Flittig Kunne modtage feedback fra vejleder Detaljeorienteret	Vedholdende Ambitiøs Risikovillig Selvsikkerhed Selvorganiserende Indgå konstruktivt i den asymmetriske rolle Afsluttende	Robust Passioneret eksperimenterende Gennemslagskraft Selvledende Reflekteret i forhold til eget ståsted Ressource Overblik Empatisk
Akademiske kompetencer	Redelig Nysgerrig Forståelse af en fagtekst Metodisk Interesse for dataindsamling Opgaveskrivning og fremlæggelse	Redelig Udviklingsorienteret Analytisk Metodisk funderet Kombinere egne fagdiscipliner Formidling til forskningsmiljøer	Redelig Nyttende Original Kreativ anvendelse af metoder Kombinere tværfaglige discipliner Formidling til Internationale forskningsmiljøer Undervisningsevne Vejleder-kompetencer
Organisatoriske kompetencer	Respektfuld for andres faglighed Opbygge relationer Samarbejde	Inddrager andre faggrupper Netværke Hjælpe andre Projektforståelse Internationalt orienteret Forstå egen kontekst og organisatorisk ramme	Aktiv anvendelse af tværfaglighed Inddrage netværk Ledelse af team Projektledelse Internationaliseret Organisatorisk positionering Timing Fundraising

¹⁸ Talentudviklingskoncept ibid. Post.doc anvendes i skemaet som generel betegnelse for stadiet "efter ph.d.niveau"

I skemaerne neden for er den overordnede kompetenceprofil for de tre talentstadier forsøgt indarbejdet i forhold til

1. Kompetencer ved optagelse/ansættelse
2. Input i forskertalentforløbet
3. Opnåede kompetencer efter endt forløb

Kompetenceprofilsværktøjet kan bruges som afsæt til at arbejde med nye aktiviteter og tiltag for talentudvikling på Health.

Skema 1. Rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Prægraduat niveau. Forskningsår:

Kompetencer ved optagelse	Tilbud og muligheder i forløbet	Kompetencer efter gennemførelse
•Den forskningsårs-studerende •skal kunne systematisere og arbejde i en fast struktur • skal kunne forstå faglige komplekse tekster og vise interesse for dataindsamling og analyse • skal vise forståelse for metode •skal kunne formidle fagligt stof på dansk og engelsk •skal vise respekt for andres faglige evner •er god til at samarbejde •er viljestærk, og skal kunne tage konstruktiv imod feedback	•En forskningsårs-studerende kan forvente: •tæt vejlederforhold • tilknytning til FP • deltagelse i FN •obligatoriske kurser (metode, litteratursøgning, etik/videnskabelig redelighed) •mulighed for at deltage i relevante ph.d kurser •internationalisering - udlandsophold. •samarbejdsaftaler med offentlige og private virksomheder med relevans for sundhedsvidenskabelig forskning.	•En færdig forskningsårsstuderende •har kendskab til og erfaring med forskellige forskningsmetoder og et bredt kendskab til sundhedsfaglig litteratur •er metodisk velfunderet og afprøvende, abstrakt tænkende, •kan bidrage til videnskabelige artikler •har kendskab til og efterlever retningslinier for god forskeradfærd •kan arbejde med projektstyring og arbejde konstruktivt •har netværkserfaring •er internationalt orienteret. •er vedholdende , målrettet og selvorganiserende.

Skema 2. Rekruttering af vækstlag og forskertalentudvikling. Ph.d. niveau:

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet	Kompetencer efter gennemførelse
• Den ph.d.-studerende • har kendskab til og erfaring med forskellige forskningsmetoder • er metodisk velfunderet , afprøvende og abstrakt tænkende, • kan bidrage til videnskabelige artikler • har kendskab til og efterleve retningslinier for god forskeradfærd • er god til at samarbejde konstruktivt med andre faggrupper. • har netværkserfaring • er internationalt orienteret. • er vedholdende, selv-organiserende.	• ph.d.- studerende kan forvente • et varieret og kvalificeret fagligt kursusudbud og mulighed for at tage kurser på andre universiteter, nationale og internationale • tilknytning til FP • aktive FN • systematisk karrierevejledning • motiverede og kvalificerede hoved - og medvejledere • understøttelse af miljøskifte – udlandsophold. • samarbejdsaftaler med erhvervslivet • inspirerende studiemiljø	• En færdig ph.d. • kan nytænke • kan anvende viden i nye forskningssammenhænge • kan undervise og vejlede • kan arbejde tværfagligt • kan bruge netværk aktivt og prioriterer • kan lede projekter , forstå og agere i organisationer • kan fundraise • er robust og selvledende • er reflekteret og har overblik • er empatisk og faglig professionel

Skema 3. Rekruttering af vækstlag og talentudvikling. Adjunkt:

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet.	Kompetencer efter gennemførelse
• ansøgeren til adjunkt • er kreativ og kan nytænke • kan anvende viden i nye forskningssammenhænge • har bred erfaring med undervisning og vejledning • har og bruger faglige netværk aktivt og prioriterer • kan lede projekter og forstå og agere i organisationer • har erfaring med fundraising • er selvledende, reflekterende og har overblik. • er empatisk og faglig professionel • har forsket i udlandet	• En adjunkt kan forvente : • fokuseret karrierevejledning • målrettede kurser (fundraising, projektledelse, ansvarlig forskningspraksis • støtte til netværksdannelse og udlandsophold . • opgradering af undervisningskompetence , herunder adjunkt pædagogisk kursus. • indragelse i forskernetværk • ledelse af eget forskningsprojekt • støtte til større ansøgninger	• den færdige adjunkt • kan forske på højt internationalt niveau • har betydelig pædagogisk indsigt og stor erfaring med undervisning , vejledning samt anden forskningsformidling • kan lede eget forskningsteam • har erfaring med og kan dokumentere hjemtagelse af eksterne bevillinger • har stor erfaring med internationalt forskningssamarbejde

Skema 4. Rekruttering af vækstlag og talentudvikling. Post.doc.

Kompetencer ved ansættelse	Tilbud og muligheder i forløbet.	Kompetencer efter gennemførelse
• Ansøgeren til Post.doc. • er kreativ og kan nytænke • kan anvende viden i nye forskningssammenhænge • har bred erfaring med undervisning og vejledning • har og bruger faglige netværk aktivt og prioriterer • kan lede projekter og forstå og agere i organisationer • har erfaring med fundraising • er selvledende, reflekterende og har overblik. • er empatisk og faglig professionel • har forsket i udlandet	• En post.doc. kan forvente • fokuseret karrierevejledning • målrettede kurser (fundraising, projektledelse, ansvarlig forskningspraksis) • støtte til netværksdannelse og udlandsophold . • inddragelse i forskernetværk • ledelse af eget forskningsprojekt • støtte til større ansøgninger	• den færdige post.doc. • Kan forske på højt internationalt niveau • kan lede eget forskningsteam • kan dokumenter hjemtagelse af eksterne bevillinger • har erfaring med internationalt forskningssamarbejde • kan undervise og vejlede yngre forskere og har erfaring med anden forskningsformidling

STRATEGI OG LEDELSE

Du er her: [AU](#) » [Medarbejdere](#) » [Strategi og ledelse](#) » [Opfølgning på den faglige udviklingsproces](#) » **Kommissorium**

KOMMISSORIUM

Notat: Kommissorium for den interne problemanalyse på Aarhus Universitet

Den interne problemanalyse har baggrund i de organisatoriske og administrative forandringer, der siden 2011 er gennemført på Aarhus Universitet (jf. Rapport fra Universitetsledelsen Aarhus Universitet 9. marts 2011). Sigtet med arbejdet er at sikre en "forankring af den faglige udviklingsproces i organisationen" (jf. Bestyrelsens ramme for problemanalysen).

Problemanalysen omhandler alene de organisatoriske og administrative forhold, da der er planlagt en international uafhængig evaluering af hele den faglige udviklingsproces i 2016.

Formål

Formålet med den interne problemanalyse er at identificere, prioritere og analysere omfanget og graden af de betydende problemfelter, der kan være relateret til den administrative og ledelsesmæssige understøttelse af universitetet samt den organisatoriske og ledelsesmæssige indretning af hovedområderne. Det skal ske med udgangspunkt i en undersøgelse, der får konkretiseret de områder, systemer, procedurer og ressourceallokeringer, hvor understøttelsen ikke er tilfredsstillende.

Analysen skal gennemføres under hensyn til universitetets økonomiske og faglige rammer. I analysen inddrages generelle organisatoriske problemer i administrationen og på hovedområderne inden for den ramme, at den overordnede organisering med de fire hovedområder og en enhedsadministration ligger fast.

Analysen har til formål at identificere de betydende problemer og dermed at skabe et beslutningsgrundlag for, at universitetsledelsen kan træffe beslutninger om ændringer på det administrative og organisatoriske område. Universitetsledelsen gennemfører en intern høring på universitetet, inden der træffes beslutninger om væsentlige ændringer.

Undersøgelsesarbejdet skal inddrage relevante og repræsentative studerende, medarbejdere og ledere på alle niveauer på universitetet. Den psykiske APV, der blev offentliggjort i foråret 2013 inddrog spørgsmål, der direkte relaterede sig til den faglige udviklingsproces. De relevante emner i det igangværende opfølgingsarbejde på APV'en: såsom manglende ledelsesnærvær, svigtende kommunikationsevne, manglende medarbejder- og studenterinddragelse og en høj andel af stressramte, skal integreres i arbejdet med den interne analyse.

Elementer i problemanalysen

Den interne problemanalyse skal tage udgangspunkt i følgende tre problemfelter, som er nærmere konkretiseret i vedlagte bilag:

1. Ledelsesnærvær

Behovet for nærværende og helhedsorienteret ledelse skal konkretiseres. I den forbindelse analyseres, i hvilket omfang der er formelle, reelle, strukturelle eller kulturelle barrierer for en hensigtsmæssig delegation og god ledelsespraksis på alle ledelsesniveauer startende med universitetsledelsen.

2. Medarbejder- og studenterinddragelse

Der skal ske en afdækning af mulighederne og barriererne for at foretage en reel medarbejder- og studenterinddragelse og en undersøgelse af den reelle inddragelsespraksis.

3. Administrativ understøttelse

Der ønskes en analyse af den administrative praksis og de problemer, der er opstået som konsekvens af den nye administrative struktur, herunder en analyse af barrierer for en samlet og effektiv understøttelse af universitetet inden for de fire kerneaktiviteter: forskning, uddannelse, talentudvikling og videnuddveksling.

Organisering

Der er nedsat et analysepanel, som i fællesskab med universitetsledelsen har udpeget en intern ekspertgruppe, herunder en formand, som er en bredt anerkendt forsker med alsidig

universitetserfaring. Medlemmerne af den interne ekspertgruppe har indsigt i organisationsudvikling og består af i alt fire medlemmer fra hovedområderne og et medlem fra administrationen. Ekspertgruppen udfærdiger en analyse i form af en rapport, der tilgår analysepanelet, som fremsender denne med sine kommentarer til universitetsledelsen.

Det er ekspertgruppens ansvar, at der gennemføres en analyse, der er bredt dækkende og giver en veldokumenteret beskrivelse af de væsentligste problemer. Ekspertgruppen beslutter selv den konkrete arbejdsmetode og forventes at inddrage den fornødne ekspertise på universitetet inden for eksempelvis organisationsteori, organisationsudvikling, organisationsantropologi, arbejdsmiljø og kommunikation. Formanden for ekspertgruppen skal sikre, at analysepanelet løbende bliver orienteret om ekspertgruppens arbejde. Ekspertgruppen afslutter sit arbejde med en rapport, der videregives til analysepanelet og universitetsledelsen 1. juni.

Det er analysepanelets ansvar at bistå ekspertgruppen i dens kontakt til enheder på universitetet, f.eks. i forbindelse med udvælgelse af relevante og repræsentative respondenter til undersøgelserne og i forbindelse med inddragelse af ekspertise, der kunne supplere ekspertgruppens egen ekspertise. Analysepanelet afslutter sit arbejde med en drøftelse og kommentering af den interne ekspertgruppes rapport i et selvstændigt dokument. Deadline for aflevering af analysepanelets kommentarer til ekspertgruppens rapport er 15. juni.

Arbejdsform og rammer

Analysearbejdet er forbundet med tavshedspligt vedrørende personfølsomme oplysninger. Ekspertgruppen skal have adgang til at kontakte og bruge repræsentative medarbejdere og studerende på universitetet i det omfang, den finder det fornødent. Ekspertgruppen skal endvidere have fornøden administrativ og videnskabelig sekretariatsbistand til arbejdet.

Bilag til kommissoriet med en nærmere konkretisering af de tre overordnede analysetemaer:

Ledelsesnærvær

Behovet for nærværende og helhedsorienteret ledelse skal konkretiseres. I den forbindelse analyseres, i hvilket omfang der er formelle, reelle, strukturelle eller kulturelle barrierer for en formel og hensigtsmæssig delegation og god ledelsespraksis på alle ledelsesniveauer startende med universitetsledelsen. Det drejer sig eksempelvis om:

1. Problemer angående ledelsesdelegering, ledelsesbeføjelser og ledelsespraksis
2. Problemer med personalenær ledelse med udgangspunkt i de etablerede enheder og ledelsesniveauer
3. Problemer med oplevelsen af separate ledelsesstrenge for den administrative og den faglige ledelse
4. Problemer med ledelsens kommunikation og medarbejdernes oplevelse af denne

Medarbejder- og studenterinddragelse

Der skal ske en afdækning af mulighederne og barriererne for at foretage en reel medarbejder- og studenterinddragelse i den nye organisation og en undersøgelse af den reelle inddragelsespraksis med særligt fokus på eksempelvis:

1. Identificering af på hvilke ledelsesniveauer problemerne med hensyn til inddragelse opleves som mest påtrængende
2. Ledelsens inddragelse af formelle organer og gennemskueligheden af disses indflydelse på beslutningsprocessen (Akademisk Råd, institutfora og samarbejdsudvalgsstrengen, studienævn, tværgående organer mv.)

Administrativ understøttelse

De administrative forandringer i forbindelse med den faglige udviklingsproces har haft til formål at professionalisere administrationen gennem administrative vicedirektørområder, der både består af tværgående funktioner og de administrative centre på hovedområderne. Den nærmere analyse af den administrative praksis og de problemer, der er opstået som konsekvens af den nye struktur skal ske med særligt henblik på:

1. Problemer med den funktionsopdelte administration, og hvordan der skabes koordination og sammenhæng mellem de administrative systemers opgaveløsning
2. Problemer med kommunikations- og samarbejdsformer, hvor der afstemmes mål, kriterier og standarder for administrativ support
3. Problemer ved initiativer der er foretaget med henblik på at inddrage relevante brugere i udviklingen af administrative værktøjer og systemer
4. Identificering af om den organisatoriske og ledelsesmæssige platform for administrationen bidrager konstruktivt eller virker hindrende for at løse udfordringerne med hensyn til universitetets geografisk spredte lokaliteter

5. Identificering af om opgavernes fordeling, herunder centralisering af opgaver til "front-" el. "back-office" giver anledning til problemer
6. Identificering af i hvilke relationer mellem organisatoriske enheder, der særligt er problemer (herunder manglende nærhed til administrationen og problemer vedrørende bestemte administrative procedurer såsom procedurer vedrørende økonomisk administration, det indre uddannelsesmarked etc.)



Kære formandsforsamling

Medlem af Aarhus Universitets bestyrelse, Mariann Fischer Boels udpegningsperiode udløber den 1. juli i år. Mariann Fischer Boel har meddelt, at hun ikke ønsker genvalg for endnu en periode. Der skal derfor udpeges et nyt udefrakommende medlem til bestyrelsen.

Det følger af vedtægtens § 16, at universitetets bestyrelse som udpegningsorgan udpeger nye udefrakommende bestyrelsesmedlemmer efter indstilling fra bl.a. et indstillingsorgan, der består af bestyrelsens formand, et medlem udpeget af bestyrelsen, to medlemmer udpeget af de akademiske råds formandsforsamling blandt universitetets videnskabelige personale samt to medlemmer udpeget blandt medlemmer af universitetets aftagerpaneler, rådgivningspaneler og advisory boards.

Michael Christiansen

Bestyrelsesformand

Dato: 20. marts 2014

Jeg skal derfor anmode jer om at udpege to medlemmer blandt universitetets videnskabelige personale til indstillingsorganet.

Det bemærkes i den forbindelse, at indstillingsorganet i forbindelse med udpegningen af bestyrelsesmedlem Steen Riisgaard havde følgende sammensætning:

- Bestyrelsesformand Michael Christiansen
- Bestyrelsens næstformand Peder Tuborgh
- Fhv. afdelingschef Jens Krogh (aftagerpanel, Health)
- Bankdirektør Niels Erik Jakobsen (aftagerpanel, Business and Social Sciences)
- Professor Jens Christian Hedemann Sørensen (VIP/akademisk råd, Health)
- Professor Paul Krüger Andersen (VIP/akademisk råd, Business and Social Sciences)

Oplysningerne om de udpegede medlemmer skal sendes til cheffjurist Mads Niemann-Christensen, e-mail: mcnc@adm.au.dk senest den 11. april 2014.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Christiansen'.

Michael Christiansen



SEMINAR FOR DE AKADEMISKE RÅD

19. – 20. november 2013



PROGRAM

Tirsdag den 19. november

Klokkeslæt		Sted
08.00	Afgang fra Fredrik Nielsens Vej, 8000 Aarhus C til formandsmøde med universitetsledelsen og eventuelle separate møder.	Transportplan udarbejdes
09.30 Transport	Busafgang fra Fredrik Nielsens vej, 8000 Aarhus C. Øvrige deltagere arrangerer selv transport til Sandbjerg. Bustransport	Fredrik Nielsens Vej
10.00 – 12.00 Formandsmøde	Fællesmøde mellem formændene for de akademiske råd og universitetsledelsen.	Lokalet over Staldauditoriet
12.00 – 13.00 Frokost	Frokost	Spisesalen
13.00 – 13.05	Velkomst ved Paul Krüger Andersen, formand for akademisk råd ved BSS.	Staldauditoriet
13.05 – 13.25 Velkomst og oplæg	Velkomst ved rektor Brian Bech Nielsen - tanker om Aarhus Universitet som institution og arbejdsplads samt de akademiske råds rolle.	Staldauditoriet
13.25 – 13.35	Hvor var vi, hvor er vi og hvor skal vi hen med medarbejder og studenterindflydelsen ved Per Stounbjerg, formand for akademisk råd ved Arts.	Staldauditoriet
13.40 – 15.00 Gruppearbejde sammensat på tværs af hovedområderne. Dekanerne vandrer mellem grupperne	Gruppearbejde om medbestemmelse og medinddragelse på universitetet (Gruppeforløb A) Gruppespørgsmål: Hvordan er interaktionen mellem de akademiske råd og ledelsen? Herunder hvilke gode eksempler er der på ledelsens medinddragelse af de akademiske råd? Og hvilke eksempler er der på manglende inddragelse? Hvordan udnytter de akademiske råd deres mulighed for medinddragelse? Hvordan kan intentionen om medindflydelse gennem de akademiske råd udvikles og forbedres? Afreportering Afreportering på udleverede USB stik og store posters, der hænges op i Staldauditorium og Foyer.	10 grupperum
15.00 – 15.30 Kaffepause	Kaffepause	Foyer
15.30 – 16.30 Gruppearbejde sammensat på tværs af hovedområderne, Samme grupper som i gruppeforløb A). Dekanerne vandrer mellem grupperne	Gruppearbejde om de akademiske råds rolle (Gruppeforløb B) Gruppespørgsmål: I: Akademisk råds opgaver: På hvilke emner er akademiske råd særligt velegnet til at øve indflydelse? Hvilke opgaver lykkes godt for de akademiske råd? II: Repræsentation: Hvordan repræsenterer vi vores gruppe i forhold til det samlede akademiske råd og ledelsen? III: Udvikling: Hvordan skal de akademiske råd udvikle sig? Afreportering: Afreportering på udleverede USB stik og på store posters, der efter gruppearbejdet hænges op i Staldauditoriet og Foyer.	Grupperum

SEMINAR FOR DE AKADEMISKE
RÅD

19.-20. november 2013

16.40 – 17.00 Oplæg	Prioriteringen af den strategiske indsats i 2013 og 2014 i de tværgående bånd og på hovedområderne ved de fire dekaner.	Staldauditoriet
17.00 – 18.00 Nye grupper sammensat på tværs af hovedområder og grupper. Hver gruppe får som emne tildelt to af de fire strategiske kerneaktiviteter. Dekanerne vandrer mellem grupperne	Gruppearbejde om det strategiske arbejde (Gruppeforløb C) Gruppespørgsmål: (Eksempelvis: Uddannelsesområdet) Hvilke virkemidler vil på det uddannelsesmæssige område kunne fremme opnåelsen af de strategiske mål, som dekanen netop har fremlagt? Hvilke forudsætninger skal være opfyldt for at disse virkemidler kan have effekt på uddannelsesområdet? Hvad er de akademiske råds rolle i det strategiske arbejde inden for det uddannelsesmæssige område? Afrapportering: Afrapportering på udleverede USB stik	10 grupperum
18.10 – 19.15	Afslutning, opsummering og evaluering samt det videre forløb ved Marit-Solveig Seidenkrantz, formand for akademisk råd ved ST.	Staldauditoriet
19.30 – Velkomstdrik og festmiddag	Festmiddag og uformel fortsættelse af diskussionerne.	Palæ og spisesalen

Onsdag den 20. november

8.00 - 9.00 Morgenmad	Morgenmad	Spisesalen
9.00 Afrejse og transport Ca. 11.30	Busafgang til 8000 Aarhus C. Ankomst til Aarhus	Sandbjerg Fredrik Nielsens Vej

Til drøftelse: Evaluering af og opfølgning på seminar for de akademiske råd den 19.-20. november

RESUME

Akademisk Råd drøfter seminaret for de fire akademiske råd og universitetsledelsen den 19.-20. november med henblik på evaluering og opfølgning.

Det indstilles:

At 1. Akademisk Råd evaluerer seminaret

At 2. Akademisk Råd drøfter, hvordan der følges op på seminaret

BESLUTNING

Der var enighed i rådet om, at seminaret var inspirerende, der var gode signaler fra ledelsen, og at seminaret viste store forskelle hovedområderne imellem.

Som opfølgning på seminaret blev drøftet:

- | Sikring af den rette balance mellem at være rådgivende, hvor rådet bliver hørt, og at få ting til orientering
- | Udarbejdelse af et årshjul
- | Økonomistatus på alle møder. Der skal findes en meningsfuld måde, måske ved at sætte forecasts på til orientering
- | Rettidig inddragelse, der forudsætter, at rådet udarbejder en liste over emner
- | Er mødefrekvensen passende, eller skal der afholdes flere møder
- | Øget aktivitet mellem møderne, f.eks. ved at sende en sag til kommentering – enten pr. mail eller i eDagsorden
- | Ved beslutning af temaer drøftes desuden hvilket materiale, der ønskes til temaet
- | Kan vi anvende institutfora til kommunikation med institutterne, f.eks. henvende os og spørge, om de har emner, som de synes, Akademisk Råd bør drøfte
- | Ændring i forretningsordenen, så dagsorden sendes ud tidligere, men med mulighed for at supplere med bilag
- | Det er godt at lære hinanden bedre at kende f.eks. ved spisning og ved seminar, det giver bedre samarbejde i rådet
- | Ønske om en oversigt over medlemmerne i rådet med billeder – både til nye medlemmer og til hjemmesiden

Sagsfremstilling

Akademisk Råd drøfter seminaret den 19.-20. november med henblik på evaluering og opfølgning.

Evalueringen sker med afsæt i følgende spørgsmål:

- | Hvilket udbytte er der af seminaret?
- | Hvilke mulige forbedringer vil medlemmerne pege på?

Opfølgningen sker med fokus på:

- | Hvad er de centrale konklusioner fra mødet?
- | Giver drøftelserne på seminaret anledning til, at der skal ske ændringer i mødeforberedelse, -afvikling og -opfølgning?

Som forslag til opfølgning kan Akademisk Råd f.eks. drøfte:

- | Ændring af Forretningsorden for Akademisk Råd for at muliggøre tidligere udsendelse af dagsorden
- | Temaer fra seminaret, der kan være temadrøftelser til kommende møder
- | Forslag til forbedringer i kommunikation fra rådet

Ansvarlig / sagbehandler

Jens Christian Hedemann Sørensen / Kirsten Brusgård

Fra: Birgit Nygaard Sørensen
Sendt: 26. februar 2014 13:50
Til: arts@au.dk; Science and Technology; Health; Business and Social Sciences
Cc: Grith Thagaard Loft
Emne: Indkaldelse af forslag til Aarhus Universitets prisopgaver for året 2015

Aarhus Universitet, journal 62007

Til
Hovedområderne
AR, ST, HE og BSS

Aarhus Universitets prisopgaver for året 2015

Forslag til Aarhus Universitets prisopgaver for året 2015 skal indsendes til Birgit Nygaard Sørensen (bns@adm.au.dk), AU Stab og Strategi, **senest onsdag den 30. april 2014**.

Ved fremsendelse af forslag skal der samtidig ske en indstilling om afleveringsfrist for hver prisopgave, jf. § 3, stk. 1 i "Regler vedrørende prisopgaver ved Aarhus Universitet". Link til reglerne for universitetets prisopgaver <http://www.au.dk/om/organisation/index/6/63/2005-au8/>

Tidligere år til inspiration

Link til den prisopgave, som BSS udskrev for 2014. De øvrige hovedområder udskrev ikke prisopgaver for 2014:

<http://newsroom.au.dk/nyheder/vis/artikel/juridisk-institut-udskriver-prisopgave-om-rettigheder-i-blandt-andet-arktis/>

Link til de prisopgaver AU udskrev for 2013:

<http://www.au.dk/om/nyheder/nyhed/artikel/emnerne-for-aus-prisopgaver-for-2013-er-offentliggjort/>

Med venlig hilsen
Birgit Nygaard Sørensen

Birgit Nygaard Sørensen
Chefsekretær

Direkte tlf: 871 52146
Mobil tlf: 2899 2441
E-mail: bns@adm.au.dk
<http://person.au.dk/bns@adm>

AU Stab og Strategi
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C



Prisopgaver

Regler vedrørende prisopgaver ved Aarhus Universitet, vedtaget af Aarhus Universitets bestyrelse den 27. maj 2005.

I henhold til § 12 i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings bekendtgørelse nr. 867 af 19. august 2004 om eksamen ved universitetsuddannelser (eksamensbekendtgørelsen) kan universitetet fastsætte regler om udskrivning og konvertering af prisopgaver.

Aarhus Universitets bestyrelse fastsætter herved følgende regler for prisopgaver ved Aarhus Universitet:

Udskrivelse af prisopgaver

§ 1. Ved Aarhus Universitet udskrives årligt et antal prisopgaver. Besvarelseserne af opgaverne kan belønnes med guldmedalje eller opnå bedømmelsen "accessit".

Stk. 2. Prisopgaverne stilles normalt på dansk. Opgaver i fremmede sprog kan dog stilles på vedkommende sprog.

§ 2. Rektor indkalder prisopgaveforslag fra fakulteterne i februar måned.

Stk. 2. Dekanen indhenter forslag fra institutterne. Dekanen træffer efter udtalelse fra Akademisk Råd afgørelse om, hvor mange og hvilke prisopgaver, der skal udskrives inden for fakultetets område. Dekanen godkender efter udtalelse fra Akademisk Råd prisopgavernes ordlyd og fastsætter en besvarelsesfrist for hver opgave, jf. § 3.

Stk. 3. Fakulteterne sender deres indstillinger til rektor inden 1. juni. Rektor sørger for, at prisopgaverne snarest herefter bekendtgøres i universitetets meddelelsesblad og på universitetets hjemmeside.

Frister og betingelser for besvarelser

§ 3. Besvarelsesfristen for en prisopgave skal ligge mellem 12 og 24 måneder efter bekendtgørelsen af prisopgaven.

Stk. 2. Rektor kan i ganske særlige tilfælde efter indstilling fra dekanen godkende, at en fastsat besvarelsesfrist forlænges.

§ 4. En prisopgave kan have indtil tre forfattere. Hvis en besvarelse har mere end én forfatter, skal forfatternes andel i arbejdet kunne adskilles. Det skal af selve besvarelsen eller af en vedlagt erklæring fremgå, hvilke dele af arbejdet hver af forfatterne er ansvarlig for.

§ 5. En besvarelse, der tidligere er indleveret til bedømmelse som ph.d.-afhandling, speciale, emnekrede eller lignende, kan ikke indleveres som prisopgavebesvarelse. Ved indlevering af en prisopgavebesvarelse skal forfatteren skriftligt erklære, at besvarelsen ikke tidligere har været indleveret til samme eller en anden uddannelsesinstitution til bedømmelse.

Stk. 2. Såfremt en del af besvarelsen, besvarelsen i afvigende skikkelse eller en anden afhandling, som har berøring med den, tidligere har været indleveret til bedømmelse, skal forfatteren afgive en skriftlig erklæring om forholdet mellem den nye og den tidligere besvarelse. Det nedsatte bedømmelsesudvalg træffer beslutning om, hvorvidt den nye besvarelse har en sådan selvstændig karakter, at den kan tages under bedømmelse som prisopgavebesvarelse.

Besvarelsers udformning og aflevering

§ 6. Besvarelsen af opgaverne skal være affattet på dansk, norsk, svensk, engelsk, tysk eller fransk. Rektor kan dog i særlige tilfælde efter indstilling fra dekanen give tilladelse til anvendelse af et andet sprog.

Stk. 2. Besvarelsene afleveres i 3 papireksemplarer. Besvarelsene indleveres under navn.

Stk. 3. Besvarelses afleveres på det pågældende fakultetssekretariat senest kl. 12.00 den dato, der er fastsat ved offentliggørelsen af prisopgaven. Fakultetet påser, at de formelle afleveringskrav er overholdt.

Bedømmelse

§ 7. Senest en måned efter at have modtaget besvarelsen nedsætter dekanen efter samråd med det relevante institut et bedømmelsesudvalg på to eller tre medlemmer.

Stk. 2. Medlemmerne udpeges så vidt muligt blandt universitetets nærmeste fagkyndige lærere. Dekanen kan dog anmode én eller to videnskabsmænd eller -kvinder uden for universitetet om at indtræde som medlemmer af udvalget. Ét af udvalgets medlemmer skal altid være fagkyndig lærer ved fakultetet.

§ 8. Udvalget afgiver en begrundet skriftlig indstilling, affattet på dansk, hvori besvarelsen indstilles til guldmedalje eller accessit, eller hvori det tilkendegives, at den ikke kan indstilles til nogen belønning. I tilfælde af uenighed i udvalget afgives en begrundet skriftlig indstilling for hvert af de repræsenterede standpunkter. Såfremt besvarelsen har mere end én forfatter, afgives en særskilt indstilling for hver af disse.

Stk. 2. Dekanen tilsender forfatteren en kopi af indstillingen. Forfatteren gives samtidig lejlighed til, inden for en frist på to uger, at fremsætte eventuelle bemærkninger til indstillingen, medmindre der er tale om en enig indstilling om tildeling af guldmedalje. Eventuelle bemærkninger fra forfatteren forelægges for bedømmelsesudvalget, således at dette får mulighed for at revidere eller præcisere sin indstilling.

§ 9. På grundlag af udvalgets indstilling og en udtalelse fra Akademisk Råd træffer dekanen beslutning om prisbelønning. Dekanen kan kun tildele en prisbelønning, hvis et flertal i bedømmelsesudvalget - eller ét af medlemmerne i et udvalg med to medlemmer - har indstillet besvarelsen til den pågældende belønning.

Stk. 2. Besvarelsen, den afgivne indstilling samt dekanens begrundede afgørelse sendes til rektor senest 3 måneder efter, at fakultetet har modtaget besvarelsene.

Stk. 3. Navnene på forfattere til ikke-prisbelønnede besvarelser offentliggøres ikke.

Prisbelønninger

§ 10. Prisen består enten i en guldmedalje eller i et bevis for opnåelse af bedømmelsen "accessit". En forfatter, hvis besvarelse opnår bedømmelsen accessit, får samtidig tildelt et kontant beløb.

Stk. 2. Hver medaljes forside viser universitetets segl med inskriptionen "Solidum petit in profundis"; bagsiden viser prismodtagerens navn samt året for modtagelsen omgivet af en laurbærkrans.

Stk. 3. Prisbelønningerne overrækkes de belønnede forfattere af rektor, dekan eller institutleder.

Stk. 4. Rektor udsteder et bevis, hvoraf det fremgår, at det pågældende fakultet har besluttet at belønne besvarelsen med universitetets guldmedalje eller med bedømmelsen accessit.

Stk. 5. Forfatterne kan inden for en af rektor fastsat frist meddele, at de i stedet for medaljen ønsker dennes fremstillingspris udbetalt kontant.

Konvertering til speciale

§ 11. Dekanen kan for hver uddannelse som fakultetet udbyder og efter indhentet udtalelse fra Akademisk Råd fastsætte, at karakteren 13 gives for en prisopgave, der har fået guldmedalje, hvis prisopgaven konverteres til et speciale.

Opbevaring og udnyttelse af besvarelsene

§ 12. Et eksemplar af hver besvarelse opbevares i fakultetets arkiv, hvorfra det kan udlånes til personer, som har indhentet forfatterens skriftlige samtykke dertil.

Stk. 2. Ophavsretten til besvarelsen er udelukkende forfatterens og forfatteren kan offentliggøre den i ændret eller uændret form. Hvis det ved eventuel offentliggørelse af en besvarelse meddeles, at arbejdet er belønnet med universitetets guldmedalje eller med bedømmelsen accessit, skal der tillige redegøres for forholdet mellem den prisbelønnede afhandling og det offentliggjorte værk.

Ændring af regler, dispensation og klageadgang

§ 13. Bestyrelsen kan fastsætte ændrede regler om prisopgaver med ikrafttræden fra og med det nærmest følgende tidspunkt, hvor udskrivning af prisopgaver for et givet år finder sted.

§ 14. Rektor kan i ganske særlige tilfælde dispensere fra prisopgavereglerne efter indstilling fra dekanen.

§ 15. Et fakultet kan, inden for rammerne af de af bestyrelsen vedtagne regler, fastsætte supplerende regler om prisopgaver ved det pågældende fakultet.

§ 16. Klager fra studerende over retlige fejl i forbindelse med behandling af sager om prisopgaver kan indbringes for ministeren for videnskab, teknologi og udvikling i henhold til § 34 i universitetsloven (lov nr. 403 af 28. maj 2003).

Ikrafttrædelse

§ 17. Disse regler træder i kraft for de prisopgaver, der udskrives i juni 2005.

Reglerne erstatter regler om prisopgaver ved Aarhus Universitet, vedtaget af bestyrelsen 17. maj 2004. Rektor kan fastsætte overgangsbestemmelser i forhold til de tidligere regler.

Niels Chr. Sidenius

rektor