

## Referat – Forskningsudvalget

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
20. maj	14.00-15.30	Rektoratets mødelokale	5

<b>Faste deltagere</b>	Brian Bech Nielsen (BBN), Søren Michael Sindbæk (SMS), René Chester Goduscheit (RCG), Per Brøndsted Höllsberg (PBH), Poul Nissen (PN), Brian Vinter (BV), Jakob Rathlev (JR)  Sekretariatsbetjening: Inge Liengaard (IL)
<b>Afbud</b>	Poul Nissen Jakob Rathlev (orlov - Na Ree Sørensen deltog som substitut)
<b>Virtuel deltagelse</b>	Per Brøndsted Höllsberg og Brian Vinter
<b>Gæster</b>	Pkt. 4-6 Helene Nørrelund (HN), ph.d.-skoleleder Health
<b>Noter</b>	Knud Warming, Universitetsledelsens Stab

Nr.	Dagsordenspunkt
<b>1</b>	<b>Godkendelse af dagsorden</b>
Noter	-
Konklusion	Dagsorden blev godkendt.
<b>2</b>	<b>Godkendelse af referat</b>
Noter	-
Konklusion	Referat blev godkendt.

### Til beslutning

Nr.	Dagsordenspunkt
<b>3</b>	<b>Kommissorium for arbejdsgruppe om undervisning i forskningsintegritet til medarbejdere med forskningsopgaver</b>
Noter	<p>Udvalget drøftede kommissoriet, som blev godkendt.</p> <p>Repræsentationen i arbejdsgruppen blev dernæst drøftet.</p> <p>BV spurgte til, om det kan accepteres, at arbejds sproget bliver engelsk, da TECH i så fald vil overveje at foreslå en yngre international repræsentant, da en sådan profil vil kunne bidrage med nye vinkler. Udvalget tilsluttede sig, at det kan accepteres, at arbejds sproget bliver engelsk.</p> <p>BV pegede desuden på, at ikke kun prodekaner for forskning, men også prodekaner med andre ansvarsområder vil kunne bidrage med nyttig indsigt.</p> <p>Fra PBH forelå der et forslag om at udpege professor Ask Vest Christiansen, som bl.a. er medlem af Praksisudvalget.</p>

#### Universitetsledelsens Stab

Aarhus Universitet  
 Nordre Ringgade 1  
 8000 Aarhus C  
 Tlf.: 87150100

## Referat – Forskningsudvalget

	<p>SMS tilkendegav, at ARTS overvejer at udpege et medlem af Akademisk Råd, og RCG tilkendegav, at BSS overvejer at udpege et medlem med stor indsigt i ansvarlig forskningspraksis.</p> <p>Udvalget drøftede udpegningen af en forperson for arbejdsgruppen, da der ikke forelå tilsagn om at påtage sig opgaven.</p> <p>Det blev besluttet, at alle fakulteter anmodes om at sende et skriftligt indspil til Inge Liengaard i US med mindst 2 forslag til medlemmer af udvalget, da det giver bedre mulighed for at sammensætte et udvalg med brede kompetencer og bred repræsentation. På baggrund af fakulteternes indspil vil der derefter blive truffet aftale om udvalgets endelige sammensætning og varetagelsen af hvervet som forperson.</p>
Konklusion	<p>Forskningsudvalget</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* tiltrådte kommissoriet</li><li>* godkendte, at arbejdsproget i udvalget kan være engelsk</li><li>* besluttede at bede alle fakulteter sende et skriftligt indspil med mindst 2 forslag til medlemmer af udvalget, hvorefter der vil blive truffet beslutning om udvalgets endelige sammensætning og varetagelsen af hvervet som forperson.</li></ul>

### Til drøftelse

Nr.	Dagsordenspunkt
4	<b>Talentrapport 2025</b>
Noter	<p>HN introducerede talentrapporten og præsenterede slides med udvalgte opmærksomhedspunkter.</p> <p>Udvalget drøftede den endelige rekruttering fra gruppen af kvalificerede ansøgere, og det blev bl.a. bemærket, at andelen af kvalificerede internationale ansøgere ikke afspejles i en tilsvarende andel af internationale ansættelser. Det blev også påpeget, at den endelige rekruttering ofte sker på indstilling fra en hovedvejleder, som derfor har et særligt ansvar for at sikre en reel og transparent proces, hvor alle ansøgere vurderes på lige vilkår. Det blev i den forbindelse nævnt, at der ofte kan være højt kvalificerede ansøgere, som fravælges på grund af et manglende match. Det blev desuden bemærket, at den markante vækst i antal ansøgere siden 2023 måske kan tilskrives fremkomsten af AI Chatbots, hvilket derudover gør det mere ressourcekrævende at vurdere ansøgere reelle kvalifikationer.</p> <p>Udvalget drøftede desuden rapportens konklusioner vedr. udlandsophold. Udvalget noterede bl.a., at andelen af ph.d.-studerende med udlandsophold er steget siden 2022, hvilket kan tyde på en normalisering efter corona. HN pegede på en ny problematik, nemlig at stadig flere oplever, at et stigende omfang af hjemmearbejde hos den modtagende forskningsinstitution gør det svært at skabe tætte per-</p>

## Referat – Forskningsudvalget

	<p>sonlige og faglige relationer. Udvalget udvekslede desuden erfaringer med, hvordan man håndterer kravene om udlandsophold, og det blev anført, at der er lokale variationer, både i forhold til varighed og destination, hvor man flere steder accepterer ophold, som sker inden for landets grænser.</p> <p>BBN kvitterede afslutningsvis for en god rapport.</p>
Konklusion	<p>Forskningsudvalget tog Talentrapport 2025 til efterretning og drøftede udvalgte opmærksomhedspunkter.</p>
<b>5</b>	<p><b>Kvalitet i ph.d.-forløbet (KiP) 2025 – Resultater og opfølgning</b></p>
Noter	<p>HN introducerede undersøgelsen og præsenterede slides med udvalgte opmærksomhedspunkter.</p> <p>Udvalget drøftede især de trivselsudfordringer, som undersøgelsen peger på, og hvor ikke mindst undervisningsforpligtelserne fremstår som en potentiel stressfaktor. HN fremhævede, at der er indikationer på, at dem, der underviser meget, også er dem, der er mest eksponeret for stress. Der blev peget på, at der er lokale forskelle på, hvordan undervisningsforpligtelsen håndteres. PN havde i skriftligt input til mødet peget på, at det ikke mindst er en udfordring i interdisciplinære forskningsmiljøer, hvor gruppeledere og Ph.d.-studerende oplever forskellige rammebetingelser og krav, hvilket måske kalder på en koordinering på institutlederniveau med ph.d.-skolernes opbakning, så man finder de rette balancer. Der var enighed om, at balanceproblematikken er vanskelig, men helt nødvendig at adressere, idet det er en meget vigtig del af et ph.d.-forløb, at de studerende tilegner sig undervisnings- og formidlingskompetencer, og BBN opfordrede til, at man stiller det grundlæggende spørgsmål om, hvis hensyn man prioriterer, når man overvejer at reducere undervisningsforpligtelsen.</p> <p>SMS fremhævede, at omfanget af stresssymptomer er forskelligt for ansættelser gennem frie opslag og ansættelser gennem specifikke opslag, idet flere i sidstnævnte kategori føler sig udfordret, hvilket kan skyldes, at arbejdsbeskrivelsen er prædefineret og man let kan få oplevelsen af blot at være en ekstra arbejdskraft.</p> <p>PN havde i et skriftligt input til mødet peget på, at indsatser for de ph.d.-studerendes trivsel skal afstemmes med institutternes indsatser på basis af APV-rapporterne.</p> <p>HN pegede desuden på, at der er Ph.d.-studerende, som, efter at have haft andre tilknytninger til et fagligt miljø, kommer lidt "tilfældigt" ind i et Ph.d.-forløb, og at denne målgruppe i særlig grad er eksponeret for en risiko for stress og mistrivsel.</p> <p>Udvalgsmedlemmerne fremhævede vigtigheden af, at der sker en forventningsafstemning helt fra starten, og at man lokalt har de nødvendige redskaber til at hjælpe de Ph.d.-studerende under hele Ph.d.-forløbet.</p>

## Referat – Forskningsudvalget

	BBN takkede for en meget nyttig undersøgelse, som giver et vigtigt indtryk af de Ph.d.-studerende oplevelser, og han foreslog, at man overvejede også at se på længere tidsserier, som kan give en indikation af nogle langsigtede tendenser.
Konklusion	Forskningsudvalget tog orienteringen om KiP-resultaterne og den igangværende opfølgning til efterretning og drøftede tværgående opmærksomhedspunkter.
<b>6</b>	<b>Ph.d. beskæftigelsesundersøgelsen 2025</b>
Noter	<p>HN introducerede beskæftigelsesundersøgelsen og præsenterede slides med udvalgte opmærksomhedspunkter.</p> <p>HN pegede bl.a. på, at der ses et fald i beskæftigelsesgraden for 1-årsdimittenderne, der er på det laveste niveau i perioden. BV pegede på, at TECH har en mistanke om, at delegeringen af korttidsansættelser til institutterne betyder, at man accepterer flere korte ansættelser i direkte forlængelse af en ph.d., typisk 6-9 mdr. efter forsvar, hvorved risikoen for at være arbejdsløs efter 1 år stiger.</p> <p>Udvalget drøftede desuden forholdet mellem ansættelser i offentlig og privat regi, hvor tallene viser en faldende andel af privatansættelser, særligt for 1-årsdimittender, mens andelen af offentlige ansættelser tilsvarende er stigende. BBN pegede på, at det i forhold til offentlige ansættelser kan være nyttigt at rense tallene for egne ansættelser på universitetet.</p> <p>Endvidere noterede udvalget sig de store forskelle, der er mellem fakulteternes andele af private og offentlige ansættelser.</p> <p>BBN kvitterede afslutningsvis for en god og vigtig undersøgelse.</p>
Konklusion	
<b>7</b>	<b>Eventuelt</b>
Noter	-
Konklusion	-

### Til meddelelse

Nr.	Dagsordenspunkt
<b>8</b>	<b>Nyt om hjemtag</b>
Noter	-
Konklusion	-

#### Universitetsledelsens Stab

Aarhus Universitet  
 Nordre Ringgade 1  
 8000 Aarhus C  
 Tlf.: 87150100