

Forskningskultur, trivsel og inklusion ved Institut for Klinisk Medicin

Katalog over lokale indsatser i perioden 2024 – 2026



Indhold

Forskningsmiljøerne ved Institut for Klinisk Medicin arbejder i perioden 2024 – 2026 med lokale indsatser for bedre forskningskultur, trivsel og inklusion. Indsatserne er vedtaget lokalt efter [fokusgruppemøder](#) med yngre forskere.

Metoden er besluttet og udviklet af institutledelsen og den udvidede lederkreds, dvs. kliniske lærestolsprofessorer, forskningsledere, centerledere og akademiske koordinatore. Initiativet bakkes op af hospitalsledelsen på AUH.

Dette dokument beskriver igangværende indsatser med miljøerne egne ord.

Arbejdsmedicin v/ Henrik Kolstad	4
Bedøvelse og Operation og Intensiv v/ Lone Nikolajsen	5
Blodprøver og Biokemi v/ Holger Jon Møller	6
Børn og Unge v/ Mia Glerup	7
Børne- og Ungdomspsykiatri v/ Per Hove Thomsen	9
Center for Akutforskning v/ Marianne Lisby	10
Center for Music in the Brain v/ Peter Vuust	11
CFIN, Center of Functionally Integrative Neuroscience v/ Leif Østergaard	12
DCPT, Danish Center for Particle Therapy v/ Cai Grau	13
Dansk Smerteforskningscenter v/ Nanna Brix Finnerup	14
Forskningsenheden for psykoser v/ Ole Mors	15
Forum 5. Sal v/ Bentzon, Nørregaard og Nejsun	16
Funktionelle Lidelser v/ Per Fink	17
Hjerte-, Lunge-, Karkirurgi v/ Thomas Decker Christensen	18
Hjertesygdomme v/ Jens Cosedis Nielsen	19
Hormon- og Knoglesygdomme og Steno Diabetes Center Aarhus v/ Jens Otto Lunde Jørgensen og Niels Jessen	20
Hud- og kønssygdomme v/ Christian Vestergaard	21
KEA / DCE, Department of Clinical Epidemiology v/ Henrik Toft Sørensen (1 of 2)	22
KEA / DCE, Department of Clinical Epidemiology v/ Henrik Toft Sørensen (2 of 2)	23
Klinisk Genetik v/ Uffe Birk	24
Klinisk Immunologi v/ Christian Erikstrup	25
Kræftafdelingen v/ Signe Borgquist	26
Kvindesygdomme og Fødsler v/ Ole Mogensen	27
Led- og Bindevævssygdomme v/ Ellen-Margrethe Hauge	28
Lever-, Mave- og Tarmsygdomme v/ Henning Grønæk	30

Lungesygdomme v/ Elisabeth Bendstrup	32
MOMA, Molekylær Medicinsk Afdeling v/ Lars Dyrskjøt Andersen	33
MR Forskningscentret v/ Christoffer Laustsen	34
Neurokirurgi v/ Jens Christian Hedemann Sørensen	35
Neurologi v/ Henning Andersen	36
Nyresygdomme v/ Henrik Birn	37
Ortopædkirurgi v/ Maiken Stilling	38
Patologi v/ Trine Tramm	39
Plastik- og brystkirurgi v/ Peer Christiansen	40
Præhospitalet, forskning og udvikling v/ Ulla Væggemose	41
Røntgen og Skanning v/ Ole Graumann	42
TNU - Translational Neuropsychiatry Unit v/ Gregers Wegener	43
Urinvejskirurgi v/ Jørgen Bjerggaard Jensen	44
Ældresygdomme v/ Merete Gregersen	45
Øjensygdomme v/ Toke Bek	46
Øre-, næse- og halskirurgi v/ Tejs Ehlers Klug	47

Arbejdsmedicin v/ Henrik Kolstad

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formålet med kulturprojektet er at gøre karriereveje tydeligere for ikke-klinikere på afdelingen. Det vil vi gøre ved at lave en overordnet guideline for forskerkarrieren, når man er ikke-kliniker, som indeholder retningslinjer og minimumsgrænser for, hvad der skal til for at blive post.doc, adjunkt og lektor. Guidelinen udarbejdes med yngre forskere og seniorforskere, hvor formelle krav fra universitet indgår samt erfaringer fra seniorforskere. Dokumentet skal ses som retningslinjer, og så er det den enkelte seniorvejleder, der kan bruge det som guideline og så skræddersy planen i samarbejde med den yngre forsker.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Succeskriteriet er, at den enkelte yngre forsker har en skræddersyet karriereplan baseret på et fælles dokument med retningslinjer som guideline. Karriereplanen skal integreres som en del af vejledning junior og seniorforsker imellem.

Bedøvelse og Operation og Intensiv v/ Lone Nikolajsen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

- a) Bedre forventningsafstemning mellem ph.d.- og forskningsårsstuderende og vejleder. Mulige emner er work-life balance, arbejdstid, kommunikationsforventninger (svarrate og hastighed), formål med ph.d.'en - fx udgivelser, kurser, forskningskontakter etc. samt karrieremål. Ny forventningsafstemning ved halvvejsevaluering - ting kan ændre sig.
- b) Introduktion af nye forskningsansatte. Kort tilbagevendende møde med præsentation af de nye og deres respektive projekter. Dette for at sikre følelse af fællesskab og samhørighed. Mulighed for opfølgende "introduktionsark" på relevant opslagstavle med billede.
- c) Outro-kursus i slutfasen af ph.d.'en med henblik på at vende de videre muligheder for tilknytning.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- a) At IKM formaliserer en forventningsafstemning i form af et obligatorisk intromøde mellem vejleder og kommende studerende. Evt. med dokumentation til IKM for, at mødet har været afholdt (underskrift fra vejleder og studerende). Alternativt skal vejledere være mere opmærksomme på dette, evt. allerede ved rekruttering eller senest meget tidligt i forløbet. Vi går i den rigtige retning, hvis de studerende angiver at have styr på forventningerne til dem og vice versa.
- b) At der er ophængt fotos med introduktion af forskere, og der afholdes fælles møder. Vi er i gang med tiltag, fx fælles journal club, og forskningsårsstuderende afholder nu samlet "forsvar" i form af en seance i auditorium (åbent for alle), hvor de hver især præsenterer deres projekt.
- c) At der etableres fast tilbud om 'outrokursus' evt. som ph.d.-kursus. Dette er vanskeligt, da det også bør ske i andet regi – ikke kun som lokal indsats (dvs. samtale med vejleder). Arbejdsgruppen for implementering af "rekruttering og fastholdelse af talentfulde forskere" har ang. svære vilkår.

Blodprøver og Biokemi v/ Holger Jon Møller

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi foreslår en indsats, der handler om at lave en formaliseret forventningsafstemning med vejleder, når man starter sin ansættelse i afdelingen. Konkret forestiller vi os, at vi skal aftale et møde i starten af ansættelsen, hvor både den vejledte og vejleder har udfyldt/reflekteret over en prædefineret skabelon omkring forventningsafstemning.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Tegn, men ikke nødvendigvis beviser på, at vi har ændret kulturen kan være, at 100% af de vejledte, der er startet indenfor de næste 2 år, har gennemgået skabelonen. Efter et år laves stikprøve og evaluering.

Børn og Unge v/ Mia Glerup

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Forbedre og ensrette introduktionen til arbejdspladsen, så nye medarbejdere hurtigt føler sig velkomne og informeret om forskningsgangens kultur og netværk.

a) Implementere et standardiseret introduktionsprogram:

Velkomstbrev til nye medarbejdere:

- "PhD-håndbogen"
- Kontaktinfo til sekretærer og tillidsrepræsentant
- Tildeling af buddy (ikke en fra eget subspeciale)
- Kaffemøder, Journal Club og udvalg
- Forventninger til tilstedeværelse på Forskningsgangen, kaffemøder og JC.

Informationsmail til Forskningsgangen:

- Nye medarbejders startdato, subspeciale og projekt,
- Koordinerer buddy-rotation.
- Opfordrer alle til at møde ind og hilse på den nye medarbejder.

Første dag:

- Hovedvejlederen introducerer medarbejderen til kollegaerne og Forskningsgangen
- Buddy'en sikrer integration gennem praktisk vejledning og sociale initiativer som frokost og tilknytning til relevante netværk.

Halvårslige introduktionsopsamlingsmøder:

Forskningsleder indkalder de medarbejdere, der er startet inden for det seneste halve år og evaluerer på opstarten.

b) Deltagelse og synlighed. En stærkere forskningskultur med engagement og aktiv deltagelse i forskningsmiljøet;

Styrke socialt og fagligt engagement ved at etablere udvalg:

- Forskningsudvalget (inkl. 2 timers møde)
- B&U Forskningssymposium
- Formidlingsudvalg
- Introduktionsudvalg
- Nyhedsbrevsudvalg
- Undervisningsudvalg
- Torsdagsmødeudvalg (inkl. udvalgslisten)

Alle forskere (PhD- og forskningsårsstuderende) forventes at deltage i mindst ét udvalg.

Styrke kommunikation og synlighed gennem følgende initiativer:

- Nyhedsmeddelelser: indhold løbende, månedligt eller kvartalsvist om bevillinger, publikationer, udlandsophold og ansøgningsfrister. Platform kunne være SoMe eller M365.

- Formidlingsudvalg og præsentationsmuligheder: Etabler formidlingsudvalg til løbende præsentationsmøder, fx i forbindelse med kaffemøder, hvor forskningsansatte kan øve sig i præsentationer og få feedback. Arranger evt. et årligt symposium på AUH for at samle et bredt publikum på tværs af faggrupper.
- Synlighed af ledelsen: Indfør regelmæssig ledelses-/professor-deltagelse i forskningsmøder og kaffemøder for at dele opdateringer og styrke relationen mellem ledelsen og medarbejderne.
- Synlighed af forskningen i BogU: Undervise til morgenkonferencen i BogU.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Om et år evalueres:

- a) Tilbagemeldinger om velkomsten ved halvårlige introduktions-opsamlingsmøde med konstitueret forskningsleder Mia Glerup
- b)
 - Alle udvalg er besat – fungerer de efter hensigten?
 - Deltager forskningsleder/professorer i kaffemøder?
 - Deltagelse i morgenkonferencens undervisning?
 - Er der aktivitet på nyhedsplatformen?
 - Fungerer formidlingsudvalgets aktiviteter?

Børne- og Ungdomspsykiatri v/ Per Hove Thomsen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formålet er at få et bedre samarbejde med IKM og en bedre fornemmelse af, hvordan vi er forankret ved IKM herunder hvilke muligheder, der er ved IKM ift. karriere og uddannelse.

Problem: For det første er det uklart, hvordan vi som afsnit er tilknyttet IKM, og IKM føles som et fjernt institut, der i mindre grad har indflydelse på vores forskning. For det andet er forskningsmiljøet på BUA præget af stor tværfaglighed, og dermed mange ikke-læger, for hvem den akademiske karrierevej efter ph.d. kan være uklar. Specifikke udfordringer som resultat af at IKM føles fjernt er uklare karriereveje, muligheder for undervisning og vejledningsopgaver herunder vejledning udført af andre faggrupper end læger, og rekruttering af studerende ved IKM til forskningsopgaver, i særdeleshed hvis man er forsker med ikke-lægefaglig baggrund.

Vi ønsker at arbejde med dette i et samarbejde med IKM, idet det er et projekt, der ikke udelukkende kan gennemføres lokalt i vores eget afsnit. Vi vil gennemføre følgende tiltag lokalt:

- aftale et møde, hvor problemstillingen kan diskuteres yderligere
- afholde oplæg fra seniorerne ved afsnittet om deres karrierevej og involvering i IKM
- invitere en medarbejder fra IKM til at holde oplæg for afsnittet om tilknytningen til IKM og karriereveje
- sikre at mails med information om tiltag og arrangementer ved IKM distribueres til alle i afsnittet
- deltagelse fra afsnittet i IKM arrangementer og forskningstiltag
- nedfælde procedurer for fastholdelse ved IKM fx efter endt ph.d. (herunder ulønnet ansættelse, der sikrer adgang til Library og OA aftaler)

Foruden det nævnte hovedprojekt har afsnittet fået øje på en række mindre kulturændringer, der vil forbedre forskningsmiljøet, og som kan træde i kraft inden for kort tid. Det drejer sig om:

- genoptagelse af forskningsmøder med mulighed for sparring omkring aktuel forskning og deling af resultater fra afsluttede projekter.
- fordeling af p-møderne på afsnittets to matrikler.
- bedre introduktion af nye medarbejdere med tilknytning af en mentor og udlevering af skriftlig introduktionspakke med informationer om praktiske ting.
- opmærksomhed på at undervisningsopgaver ved psykiatrien er for alle – også andre faggrupper end læger og psykologer.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Et succeskriterie er, at vi føler os mere som en del af IKM, og at karriereveje ved IKM er blevet tydelige.

Center for Akutforskning v/ Marianne Lisby

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

- a) Karriererådgivning: Vi implementerer et system med strukturerede karriereudviklingssamtaler for alle medarbejdere.
- b) Bedre adgang til seniorforskere: Vi opstiller retningslinjer for at sikre, at vores erfarne forskere er synlige og tilgængelige mentorer for vores juniorkolleger – og at viden og erfaring deles i hele forskningsmiljøet med mulighed for mentorprogrammer og samarbejdsprojekter.
- c) Tydelighed om finansieringsmuligheder. Vi skaber et gennemsigtigt miljø, hvor alle forskere er fuldt informeret om, hvad der kan forventes støtte til.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- a) Workshop om karriereveje i samarbejde med "AU Career PhD & JR", hvor alle forskere og studerende forventes at deltage.
Plan for hvordan hovevejledere for ph.d.-studerende og evt. specialestuderende drøfter potentielle og mulige karriereveje efter uddannelsen.
Måling: Årlig trivselsundersøgelse samt opfølgning med studerende (forskningslederen i centeret)
- b) At de studerende og yngre forskere i Center for Akutforskning oplever adgang til senior forskere (vejledere).
At senior forskere tilknyttet Center for Akutforskning med begrænset forskningstid synliggør, hvilke dage de planlægger at være i centeret
At senior forskere (planlægger) at deltage i det månedlige centermøde (hvor alle yngre forskere og studerende er til stede)
Måling: Årlig trivselsundersøgelse samt registrering af senior forskers deltagelse i møder.
- c) Forskningslederen i Center for Akutforskning udarbejder i samarbejde med en yngre forsker en beskrivelse af støtte og finansmuligheder til diverse tiltag og arrangementer. Beskrivelsen indsættes i centerets velkomstmateriale til alle studerende.
Måling: Årlige trivselsundersøgelser samt punkt på dagsordenen ved centermøder (2 gange årligt).

Center for Music in the Brain v/ Peter Vuust

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

The core aspect of the research culture initiative at the Center for Music in the Brain (MIB) is to enhance expectation alignment, particularly between early career researchers and supervisors. We have decided to implement an initiative to increase clarity of expectations and mutual understanding, which will involve:

- An initial meeting between early career researchers and their supervisor(s)
- Development of a structured checklist of critical discussion points to be addressed in this meeting
- Meeting minutes written by the researcher shared with the supervisor and potentially other involved researchers
- Evaluation of the initiative

This process will serve to document agreements and ensure that expectations are clearly set. The checklist will ensure that key areas are discussed, including the scope of the research project, expectations about roles and responsibilities, meetings and interactions, timeframes and deadlines, research output, career development, external collaborations, outreach, and available support at AU.

Success Criteria – including how you ‘measure’ whether you are heading in the right direction:

Successful implementation of this initiative will be reflected in close alignments of expectations between the researchers at the center regarding roles, responsibilities, and career development. The minutes of the initial meetings will act as a guideline for interactions between early career researchers and supervisors. The progress of the initiative will be evaluated on a regular basis by the MIB research club, which comprises early and mid-career researchers.

CFIN, Center of Functionally Integrative Neuroscience v/ Leif Østergaard

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

Based on the Focus Group Meeting with students and younger researchers, three initiatives were proposed:

Initiative no. 1: Career paths for junior researchers.

Initiative no. 2: Diversity in the research centre.

Initiative no. 3: Expectation alignment and onboarding information.

Together, the three proposed initiatives form the basis of the cultural project at CFIN. A common priority between all three proposed initiatives is to ensure that all employees receive the same information and that all employees have similar opportunities to discuss e.g. career planning or expectation alignment before starting a new project.

This could be accommodated by introducing structured meetings between junior researchers and their supervisor/PI - both at the start of a project to discuss expectation alignment and introduce CFIN in general, and e.g. yearly meetings to discuss progress and future plans. A protocol for such meetings should be established and introduced to all supervisors/Pis to ensure consistency across research groups within CFIN.

During the discussions with both junior and senior researchers it became clear that some supervisors/Pis have already implemented the desired meetings, while others have not. Ensuring that all supervisors/Pis have the same tools/abilities to conduct such meetings will create a better research environment with equal opportunities for junior researchers. Diversity in research is a general issue that is actively addressed in CFIN, however, further transparency in what is done on this matter could help alleviate concerns.

To take action on the Cultural Project for CFIN, it has been decided to make it the first point(s) on the agenda for a newly formed Leader Forum at CFIN, where group leaders discuss best practices and formulate policies on how they all want to address the issues raised by the junior researchers. The Leader Forum starts its work on March 11 (2025) and it will include representatives for junior researchers in their work to make sure the joint initiatives, they decide on, meet the needs formulated at the Focus interview and in this report.

Success Criteria – including how you ‘measure’ whether you are heading in the right direction:

The success criteria for the Cultural Project at CFIN will be that the Leader Forum above is set up and results in concrete initiatives that are then implemented. Transparency in discussions and decisions made during these meetings is essential to ensure that all employees are well-informed and can provide suggestions for future directions.

DCPT, Danish Center for Particle Therapy v/ Cai Grau

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

From the discussions, we have selected three overall focus areas:

a) *Create new, lasting traditions*

A research group is dynamic with new people coming and leaving when new projects start and PhD candidates get their degree. We already have a set weekly schedule with e.g. a joint lunch meeting, traditions of e.g. PhD defense celebrations etc. The social activities, however, often depend on the current students, and we want to create new traditions and be better at celebrating milestones jointly in the group.

b) *Supervisors provide more direct feedback to each other on their supervision*

The group leaders today informally discuss supervision with each other, but a new generation of students and researchers has different needs for supervision and guidance. The group leaders will initiate a new focus area between each other on how to supervise across generations. This will be a theme for a group leader seminar in the spring 2025. Another focus area will be increased guidance on career development, e.g. with a clearer mentoring and career planning function for phd graduates and postdocs.

c) *Increased knowledge sharing across research groups*

If there is not a formal project collaboration between our research groups, it can sometimes be a challenge to keep informed across the groups on collaborative opportunities, current projects etc. We have joint meetings and a weekly newsletter, but we want to increase the knowledge sharing across groups, e.g. by creating a new online catalogue of tips for teaching possibilities and focusing on a comprehensive introduction of new people to the research group e.g. by an extended introduction programme.

Succes Criteria – including how you ‘measure’ whether you are heading in the right direction:

We anticipate to successfully implement the actions mentioned above.

We will repeat the focus group dialogue process in a year and evaluate the outcome.

Dansk Smerteforskningscenter v/ Nanna Brix Finnerup

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Kulturprojektet bunder i et ønske om forbedring af interaktionen mellem forskere på centret, som skal føre til en stærkere feedback-kultur og større fælles forskningsforståelse. Ved at indføre en række greb, håber vi at kunne skabe en kultur, hvor studerende og forskere bruger hinandens kompetencer, råd og feedback i et større omfang. Dette kræver først og fremmest at særligt de yngre forskere får mere indblik i hvad hinanden arbejder med, da forskningen på centret dækker meget bredt. Greb der anvendes i kulturprojektet inkluderer:

- Et årligt internt seminar med speed dating og præsentationer af alle
- En tilbagevendende dag med besøg af alle lokationer ("lab crawl")
- En inklusion af 2-3 præsentationer til vores månedsmøder, hvor der diskuteres work-in-progress med tid til feedback og spørgsmål
- En generel opfordring til at søge mere peer feedback både til mere praktiske procedurer som patient eksaminationer og laboratorie arbejde, samt poster/præsentation/fondssøgning etc. blandt yngre og senior kollegaer
- Et fysisk board på centeret med en kort præsentation af alle medarbejdere

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- Afholdelse af årligt møde i 2025 og 2026
- Udvikling og evaluering af peer-feedback via en feedback log
- Opsætning af board i første kvartal 2025 og løbende vedligehold
- Afholdelse af månedsmøde præsentationer fra februar 2025
- Evaluering af kulturprojektet som et fast punkt på hver 3. månedsmøde

Forskningsenheden for psykoser v/ Ole Mors

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi ønsker at skabe større gennemsigtighed vedr. karriereveje, -muligheder og -mål inden for de forskellige faggrupper, der er repræsenteret på vores afdeling. Derfor vil vi konstituere følgende fagspecifikke fora for hhv.:

- Sygeplejerske og fysioterapeuter
- Psykologer
- Læger
- Farmaceuter

Disse fora skal udpege en "vejviser", der skal fungere som lokal karriere-ambassadør/sparringspartner. Hvert fora udarbejder en funktionsbeskrivelse over opgaver og ansvarsområder, som præsenteres for hele personalegruppen til personalemøde.

Nedsættelsen af lokale karriere-ambassadører sker bl.a. i erkendelse af, at de karriere-ambassadører, der står listet på AU's hjemmeside ("Karriere-ambassadører på Health"), ikke har repræsentanter fra alle afdelingens faggrupper, og at flere af vores medarbejdere har oplevet fagspecifikke udfordringer. Fx opleves ph.d.-kursus udbuddet meget målrettet læger, og vores psykolog ph.d.-studerende er blevet mødt med spørgsmål om, "hvad laver I på IKM som psykologer?". De psykologer, der skriver ph.d. ved IKM, oplever desuden begrænsninger i forhold til at opnå tilstrækkeligt med undervisnings- og/eller vejledningstimer – og flere ender med at undervise "gratis" på Institut for Psykologi.

Derfor vil vi i tillæg til at nedsætte lokale fora, kontakte IKM og dele vores oplevelser af fagspecifikke barrierer.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- Nedsættelse af fagspecifikke fora med en vedtaget funktionsbeskrivelse
- Større udbud af tværfaglige kurser + muligheder for undervisningstimer/vejledning ved fx psykologer

Forum 5. Sal v/ Bentzon, Nørregaard og Nejsum

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

- a) Oplysning om akademiske karriereveje; forventninger og muligheder i de forskellige typer ansættelser.
- b) At skabe samhørighed på etagen. Dette gøres med fælles seminarer efterfulgt af sociale arrangementer. I første omgang for de tre laboratorier, herefter udvides med flere forskningsgrupper fra Forum.
- c) Logistiske informationer skal være let tilgængelige i en samlet instruktionsbog.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Vi 'måler' på, om den går i den rigtige retning ved løbende samtaler.

Funktionelle Lidelser v/ Per Fink

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Frem mod 2026 vil afdelingen arbejde for at skabe bedre rammer for trivsel og velvære blandt unge forskere. Flere tiltag blev foreslået:

- a) Der etableres kontinuerlige trivselsgrupper for unge forskere, hvor de kan drøfte udfordringer relateret til trivsel og velvære i forbindelse med forskningsarbejdet.
- b) Ph.d.-vejledere skal fremover have øget fokus på forventningsafstemning ved etablering af nye samarbejder med unge forskere. Her skal der være særligt fokus på arbejdsforhold, velvære, trivsel samt vejlederens forventninger til den unge forsker.
- c) Afdelingen anerkender behovet for at udvikle en mere tydelig politik omkring velvære, trivsel og arbejdsforhold, men ser det som en udfordring at specificere dette grundet den store variation i det akademiske arbejdsliv. Der opfordres derfor til, at unge forskere bringer deres ideer op i trivselsgrupperne og eventuelt fremlægger forslag til videre drøftelse med seniorforskere.
- d) Det vedtages, at diskussionen om forskningskulturen fortsat drøftes på fremtidige møder (forskerfrokost), for at kunne diskutere de emner, der fik mindre fokus, igennem (diversitet, karriereplanlægning, on-boarding, undervisning).

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- a) Trivselsgrupperne er blevet afviklet regelmæssigt (hver 1-2 mdr.) over den 2-årige periode.
- b) Supervisorer kan berette, at de har sørget for at afvikle forventningsafstemningssamtaler.
- c) Unge forskere har drøftet muligheder for udviklingen af en eksplicit politik om trivsel og velvære, og et eventuelt resultat af denne drøftelse er blevet vendt med senior forskerne.
- d) De resterende tematikker er blevet drøftet på et opfølgende møde med seniorforskere på afdelingen.

Hjerte-, Lunge-, Karkirurgi v/ Thomas Decker Christensen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi foreslår en indsats, der handler om at forbedre rammerne for faglig sparring og kompetenceudveksling, primært på forskningsafdelingen. På sigt også gerne med involvering af klinikken. Formålet med indsatsen er, at vi føler os mere orienterede om, hvad der foregår på forskningsafdelingen, men også hvilke andre studier der foregår i klinikken.

Konkret forestiller vi os, at vi skal have et forum for faglig sparring. Faglig frokost forum: 12.00-12.30 hver anden torsdag. Vi taler om igangværende projekter, faglig sparring. Er der undervisning, der kunne være relevant for os (fx onsdagsundervisning på afdelingen)? Er der nyt fra forskning, som kunne være relevant for afdelingens nyhedsbrev?

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Succeskriteriet er, at møderne gennemføres, og at vi føler os mere orienterede om, hvad der foregår på forskningsafdelingen, og hvilke studier der foregår i klinikken. Vi må evaluere på formatet løbende. Er en halv time passende? Skal vi mødes oftere eller sjældnere? Skal der være en agenda/tema for hvert møde?

Hjertesygdomme v/ Jens Cosedis Nielsen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Generelt oplever både juniorer og seniorer en sund forskningskultur. Der var særligt fokus på muligheder for forbedringer uden følgende temaer:

- **Karriereveje:** Der var en konstruktiv drøftelse af muligheder og udfordringer ved at vedligeholde forskningskompetencer- og tilknytning under den kliniske uddannelse efter endt ph.d. Der er et stort ønske blandt de ph.d.-studerende om at fortsætte med forskning sideløbende med den kliniske uddannelse og stor interesse og velvilje fra afdelingen om at honorere dette ønske. Et afgrænset antal stillinger med delt klinik og forskning er mulige, i det omfang det ikke går ud over den kliniske uddannelse og indenfor rammerne af afdelingens drift. Det vigtigste er at planlægge i god tid.
- **Tilhørsforhold:** Her diskuteredes en række tiltag herunder (1) at styrke de mindre forskningsgrupper, (2) ordning med juniorvejleder og (3) forbedre organisering af forskningspræsentationerne på morgenkonferencen. Det blev ved mødet klart at der var behov for at igangsætte flere tiltag og løbende revurdere effekten og behovet for tiltag, hvis disse skal udmøntes i konkrete forbedringer. Afdelingens forskningskulturprojekt er derfor at nedsætte en forskningskulturgruppe, som er tovholdere på tiltag for forskningskulturen. Første fokus bliver at arbejde videre med de tre ovennævnte tiltag i om tilhørsforhold. Aktuelt har vi fået tilsagn fra 3 ph.d.-studerende som ønsker at udgøre forskningskulturgruppen.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Første succeskriterie er kontinuitet, dvs. at sikre at vi fortsat har fokus på og bliver ved med at arbejde med forskningskultur, som måles ved at forskningskulturgruppen arrangerer et årligt forskningskulturmøde for både forsknings- og ph.d.-studerende og seniore forskere.

Andet succeskriterie er at et af de tre tiltag om tilhørsforhold skal være konkretiseret og etableret. Det måles ved enten (1) oprettelse af en eller flere nye små forskningsgrupper eller (2) etablere ordning med juniorvejleder hos en eller flere ph.d.-studerende eller (3) fast liste med forskningspræsentationer til morgenkonferencen. Forskningskulturgruppen bestemmer selv hvilke tiltag de prioriterer.

Hormon- og Knoglesygdomme og Steno Diabetes Center Aarhus v/ Jens Otto Lunde Jørgensen og Niels Jessen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

- *Indsats #1 – ekstraopgaver:* Vejleder formidler i fremtiden kontakt mellem en kommende yngre forsker og en etableret yngre forsker med det formål at italesætte hvilke ekstraopgaver som eksisterer i éns gruppe og institution (fx eksamensvagt, fryservagt, forskermøder) med det formål at skabe et overblik.
- *Indsats #2 – STENO og HoK:* Ledelserne bør afklare om forskere fra HoK også er tilknyttet STENO på lige vis som STENO-forskere (hvad angår apparatur, adgange, mailliste, mødeinvitationer mv).
- *Indsats #3 – pladsforhold:* Gælder kun for STENO-forskning, hvor der er brug for at få helt styr på pladssituationen i STENO forskning og skabe en standardiseret arbejdsgang for at en kommende yngre forsker får tildelt en (fast) kontorplads.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- *Indsats #1:* høre de nye, yngre forskere (det kan fx være på yngre forskermøde), om de er briefet om evt. ekstraopgaver inden opstart.
- *Indsats #2:* Overordnet stillingtagen på ledelsesniveau til om HoK forskere har adgang til apparatur, nøglekort, mailliste, mødeinvitationer.
- *Indsats #3* – at skabe en standardiseret arbejdsgang for at en kommende yngre forsker får tildelt en (fast) kontorplads

Hud- og kønssygdomme v/ Christian Vestergaard

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vores møde blev en lille smule 'besværliggjort' af at 3 ud af 5 ph.d.-studerende for nuværende er på barselsorlov. Men vi havde inviteret vores nuværende og en tidligere forskningsårsstuderende med, og vi talte mestendels om, hvordan vi kan hjælpe med 'karrierevejen'.

For mange er udfordringen at fastholde kontakt efter f.eks. forsknings-år, og for de ph.d.-studerende, hvordan man bevarer en tilknytning til afdelingen, når man er færdig særligt som læge, men også som cand.scient.

- Karrierefremskridt fra forsknings-år/speciale til ph.d.-studerende
- Fastholdelse efter ph.d. som læge og videre mulighed som cand.scient.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Vi indfører et fast punkt på vores forskningslab møder, hvor vi en gang pr semester vil diskutere dette, og vi vil invitere til fortsat at deltage i vores forskningsmøder efter endt forløb.

KEA / DCE, Department of Clinical Epidemiology v/ Henrik Toft Sørensen (1 of 2)

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

Topic: Career paths

Purpose: To improve researcher's opportunities to continue research at AU-Department of Clinical Medicine.

Methods:

- a) Organize career seminar at DCE to review and discuss available possibilities and information guidelines about career path at AU [Career development at Health](#) including guidelines about funding by AU Research Support Office [Research Support Office](#)
- b) Describe shortly the principals of mentor program with the main purpose to guide and encourage researchers to consult career ambassadors [Career ambassadors at Health](#) or "kaffemøde-mentor i Region Midtjylland for læger"

Responsible for practical implementation of point 1 and 2 is Working environmental group at DCE.

Succes Criteria – including how you 'measure' whether you are heading in the right direction:

- a) career seminar occurred during 2025-2026
- b) mentor program in use during 2026

KEA / DCE, Department of Clinical Epidemiology v/ Henrik Toft Sørensen (2 of 2)

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

Topic: Sense of belonging / Organization

Purpose: To improve researcher's understanding of DCE organization, general know-how, and who is responsible for what task and how to ask when specific questions occur. In addition, to improve social network of new employees and working culture at DCE.

Methods: Develop, describe, and implement Buddy program. Each new employee should have a buddy appointed when starting at DCE. Responsible is Working environmental group at DCE.

Succes Criteria – including how you 'measure' whether you are heading in the right direction:

Written DCE modified version of Buddy program should be available by the end of 2025 and set in use in 2026

Klinisk Genetik v/ Uffe Birk

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Mere synlighed af forskningsaktiviteter:

- Forskningsnyhedsbrev med publikationer, bevillinger og fonde
- Evt. hylder, "tørresnor" eller rammer/plakater med publikationer
- 15 min per uge med oplæg vedr. tidligere, nuværende eller fremtidig forskning eller klinik (evt. mandage efter morgenkonf). Kan muligvis erstatte dagens case, 10 minutters onkoundervisning. OBS på lignende forslag fra 3-timersmøde. OBS om der skal skæres i onsdagsundervisningen fra de enkelte teams.

Mulighed for forskningskontor med flyverpladser:

- Undersøge om der er mulighed for at inddrage ringe-pladsen på ph.d.-kontor
- Mulighed for etablering af ekstra forskerflyverpladser på Ph.d.-kontoret.
- Lave skilt så der ikke er unødigt gennemgang.

Mere synlighed udadtil – LinkedIn:

- Sikre at nye publikationer, bevillinger og anden forskningsaktivitet bliver lagt på LinkedIn

Gentænke forskningsmøder:

- Mødes og diskutere indhold af forskningsmøder fremadrettet, herunder om der er et egentlig behov fremadrettet.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Der er sat navne på de ansvarlige.

Klinisk Immunologi v/ Christian Erikstrup

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formålet er at klarlægge karriereveje for akademiske medarbejdere inden for forskning, som ikke kun er på en akse fra ph.d. til professor. Karrieretrin og veje beskrives i dialog med repræsentanter fra relevante akademikergrupper (kliniske akademikere og forskere).

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Karrieretrin der udvikles i samarbejde med ikke-lægelige akademikere indtænkes i afdelingens strukturer. Et klart mål for succes er, at stillinger oprettes inden for de nye karriereveje

Kræftafdelingen v/ Signe Borgquist

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formålet med kulturprojektet er at skabe en bedre platform for akademisk karriereudvikling og sikre videre tilknytning til forskningsmiljøet, også efter afsluttet ph.d.-forløb. Dette indebærer en fælles strategi for akademisk karriereplanlægning og støtte til forskere i overgangsperioder.

Metode:

- Arbejdsgruppe: En arbejdsgruppe bestående af to professorer, to lektorer/post-docs og to ph.d.-studerende etableres for at udvikle tiltag på flere niveauer.
- Kursus- og inspirationsdage: Initiativer til kursusdage og inspirationssessioner for ph.d.- og postdoc-niveauet vil skabe indsigt og inspiration, fx via inviterede akademikere. Det overvejes, om dette skal være afdelingsspecifikt, på tværs af afdelinger eller under IKM.
- Mentor- og sponsorordninger: ph.d.-studerende tilbydes en mentor/sponsor for at støtte deres udvikling under og efter deres ph.d. Mentoren er en anden end deres vejleder og vil fokusere på netværksopbygning og overgang til postdoc-rollen.
- Vejledersamtaler: Strukturerede vejledersamtaler gennemføres midtvejs og ved ph.d.-forløbets afslutning for at sikre en klar karriereplan, akademisk eller alternativt.
- Langsigtede forskningsprojekter: Initiativ til at igangsætte langsigtede projekter tidligt i ph.d.-forløbet, som fremmer kontinuitet og skaber mulighed for videre forskning.
- "12-mandsgruppe": Et kollegialt forum under IKM, evt. på tværs af flere afdelinger/forskningsmiljøer, hvor ph.d.-studerende kan dele erfaringer og drøfte udfordringer.
- Academic Citizenship: Vi vil understøtte implementeringen af "academic citizenship," som drives af Forskningsstrategien på AUH/AU – og som giver forskere mulighed for at fastholde tilknytningen til universitetet efter ph.d.-forløbet, selv hvis de skifter til eksterne/kliniske stillinger. Dette kan bidrage til langsigtet akademisk udvikling og fastholde vidensdelingen mellem forskerne og universitetet.
- Rammer for frikøb: Drøftelser med afdelingsledelsen og videreuddannelsen om at udarbejde en hensigtserklæring for at skabe bedre muligheder forskningsmæssigt frikøb, fx når man returnerer til klinisk ansættelse efter ph.d.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- Individuelle karriereplaner: Alle ph.d.-studerende har en karriereplan ved afslutningen af deres ph.d.-forløb, akademisk eller ej.
- Flere postdoc-ansættelser: Øget antal ph.d.-studerende fortsætter i postdoc-stillinger, både ved AUH og på andre institutioner. En præcis definition af, hvad der tæller som en postdoc-stilling, fastlægges.
- Øget frikøb og bevillinger: Flere forskere opnår bevillinger til fortsat forskning efter ph.d.-forløb og afsat forskningstid.
- Publikationer og akademiske aktiviteter: En stigning i antallet af publikationer og akademiske aktiviteter fra forskere efter ph.d.
- Opretholdt tilknytning gennem Academic Citizenship: Andelen af forskere, der benytter "academic citizenship" til at fastholde tilknytning til universitetet og forskningsmiljøet efter deres ph.d.

Kvindesygdomme og Fødsler v/ Ole Mogensen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formålet med kulturprojektet er at sikre, at afdelingen opnår det erklærede mål om at allokere 5 % af budgettet til forskningsaktiviteter. Projektet er rettet mod at skabe en stærkere forskningskultur, hvor midlerne anvendes strategisk til at støtte både gynækologisk og obstetrisk forskning.

- Afholde 1-2 årlige forskningsdage, som samler afdelingens personale og præsenterer aktuelle forskningsprojekter og resultater.
- Ansætte en forskningssekretær, der kan støtte administrationen og koordineringen af afdelingens forskningsaktiviteter.
- Mere ligelig fordeling mellem gynækologisk forskning og obstetrisk forskning.
- Gældende for seniorforskere, hvis der er mulighed for at få frikøb til forskning, at dette lykkedes.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Succeskriterier vil være, at

- Det kan ses i afdelingens budget, at 5 % af afdelingens budget er brugt på forskning.
- En forskningssekretær er ansat og aktiv i afdelingen for at understøtte forskningsaktiviteterne.
- Der har været afholdt forskningsdage med deltagelse fra gynækologisk og obstetrisk personale inkluderende alle faggrupper.

Disse indikatorer kan anvendes som fælles referencepunkter for afdelingen, hvilket gør det muligt for medarbejdere og ledelse at følge med i, om projektets fokuspunkt udvikler sig i den ønskede retning.

Led- og Bindevævssygdomme v/ Ellen-Margrethe Hauge

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

- a) Floor-supervisor: Formålet er at forbedre integrationen af nyansatte yngre forskere i forskningsenheden gennem introduktionen af en "Floor-supervisor"-ordning. Floor-supervisor er en erfaren yngre forsker der er tilgængeligt i det daglige, men ikke er en del af den nyansattes projekt. Floor-supervisor har ansvar for at introducere den nyansatte yngre forsker til faciliteterne og gruppen i øvrigt. Herudover skal floor-supervisor fungere som en upartisk støtteperson der kan ruste nyansatte til møder med deres projektvejleder omkring forventningsafstemning i forhold til arbejdstid, arbejdsbyrde og fleksibilitet, med henblik på at sikre en god work-life balance. Hovedvejleder har som ansvar at finde Floor-supervisor forud for nyansatte yngres ansættelse.
- b) Møde angående forventningsafstemning: I forbindelse med nyansættelser skal der afholdes et særskilt møde mellem den nyansatte yngre forsker og vejlederen med fokus på forventningsafstemning. Mødet struktureres efter den vedlagte checkliste for at sikre, at alle relevante emner bliver dækket. Forud for dette møde holder Floor-supervisor et præmøde med den nyansatte yngre forsker for at støtte og fremme refleksion over den nyansattes egne forventninger og behov.
- Arbejdstid / arbejdsbyrde
 - Opgavefordeling
 - Fleksibilitet
 - Pauser i arbejdslivet (fx graviditet og orlov)
 - Karrieremål
 - Undervisning
 - Administrative opgaver
 - Fondsansøgninger
 - Forventninger til tilgængelighed (fx på telefon, chat eller møder)
 - Tilgængelighed uden arbejdstid
 - Plan for faglig udvikling (kurser, konferencer, netværk)
 - Samarbejde med øvrige forskningsgrupper og afdelinger
- c) Årligt seminar: Aktuelt er gruppen opdelt på forskellige matrikler. For at skabe større sammenhørighed og følelse af tilhørsforhold, skal der årlig arrangeres ét en dags seminar med både fagligt og sociale aktiviteter, der kan styrke fællesskabet. Planlægningen og finansiering af seminaret foregår i samarbejde mellem klinisk lærestolsprofessor og en eller flere yngre forskere.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- a) Fremskridt vurderes ved, om alle nyansatte tildeles en Floor-supervisor ved ansættelsen, samt ved indsamling af feedback fra både nyansatte og Floor-supervisors til hovedvejlederen. Feedback vil

omhandle, hvordan integrationen i enheden forløber, og om der er behov for yderligere støtte eller justeringer i processen.

- b) Fremskridt vurderes i, om der afholdes forventningsafstemningsmøder mellem nyansatte og deres vejleder inden for de første tre måneder af ansættelsen, samt om mødet følger den vedlagte tjekliste. Derudover indhentes feedback fra nyansatte om hvorvidt præmødet har hjulpet den nyansatte med at reflektere over egne forventninger og behov, samt om forventningsafstemningen har bidraget til en klar arbejdsstruktur og en bedre balance mellem arbejde og fritid.
- c) Fremskridt vurderes i, om der årligt afholdes et seminar for både klinisk og translationel forskning med fokus på både faglige og sociale aktiviteter. Feedback fra deltagere og arrangører om seminarets effekt på fællesskab og samarbejde mellem forskningsgrupper vil indsamles og bruges til at evaluere, om initiativet bidrager til en øget følelse af sammenhørighed og tilhørsforhold.

Lever-, Mave- og Tarmsygdomme v/ Henning Grønbæk

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Tre hovedtemaer

1. Muligheder for at opnå frikøb efter endt ph.d.-forløb
2. Tidligere og mere målrettet karrierevejledning
3. Etablering af forskningsgrupper, der kan styrke det faglige fællesskab og skabe muligheder for samarbejde

Indsatsområde 1 og 2:

Tidlig karriereplanlægning:

- Tidligere og mere målrettet vejledning fra hovedvejleder vedr. fortsat forskningskarriere
- Postdoc-muligheder og bevillingsansøgninger, allerede under Ph.d.-forløbet.

Strukturelle barrierer:

- Organisatoriske og strukturelle udfordringer, der gør det svært at fortsætte forskningen efter endt PhD
- Frikøb fra klinisk arbejde er ikke altid muligt, selvom der er bevillinger til rådighed
- Konkurrencen om postdoc-bevillinger er intens

Forskning ved siden af klinisk arbejde

- Er fritidsforskning en realistisk løsning for Ph.d.-studerende, der ønsker at fortsætte med forskning?
- Vanskeligt at kombinere en klinisk karriere med en forskningskarriere
- Der er behov for større fleksibilitet og støtte til at kunne forene disse to elementer.

Strategi-indsats: Karrierevejledning og fortsættelse af forskning

- Individuel samtale m hovedvejleder v midtvejsevaluering + afslutning 2. år
- Møder med seniorforskere og Ph.d. studerende i grupper x 2 årligt sidste år af Ph.d.-studiet
- Inddragelse af lærestolsprofessor, cheflæge og uddannelsesansvarlig overlæge
- Realistisk plan A og B m. hovedvejleder

Indsatsområde 3:

Styrkelse af fagligt fællesskab:

- Behov for at styrke det faglige fællesskab gennem formelle forskningsgrupper
- Ikke alle Ph.d.-studerende er en del af en forskningsgruppe fra starten af deres forløb, hvilket kan begrænse deres muligheder for sparring og samarbejde.

Struktureret tilgang:

- Forskningsgrupper etableres som en strategisk indsats og ikke kun som ad hoc-løsninger.
- Vejledere kan spille en vigtig rolle i at sikre, at alle Ph.d.-studerende bliver en del af en forskningsgruppe tidligt i forløbet.

Fremme af samarbejde:

- Forskningsgrupper kan fungere som platforme for tværgående samarbejde, hvor studerende med lignende projekter kan støtte hinanden og dele erfaringer
- Dette kan styrke både den individuelle forskningsindsats og afdelingens overordnede forskningsmiljø.

Strategi-indsats: Etablering af forskningsgrupper mhp. fælles faglig udvikling

- Etablering af arbejdsgruppe
 - 3 (navngivne) ph.d.-studerende sparrer med 2 (navngivne) ph.d.-hovedvejledere
 - Udarbejde SOP

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Strategi-indsatsen karrierevejledning og fortsættelse af forskning:

Opfølgning årligt. Hvor mange møder er afholdt og antal studerende?

Hvor mange fortsætter forskning efter 1+2 år efter afsluttet ph.d.

Strategi-indsatsen etablering af forskningsgrupper mhp. fælles faglig udvikling

Opfølgning: Start 1/1-2024 med evaluering efter 6 mdr.

Udarbejdelse af SOP inkluderet i det generelle introduktionsprogram for nye forskere.

Lungesygdomme v/ Elisabeth Bendstrup

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formål: Formålet med vores kulturprojekt er at styrke det tværfaglige samarbejde i forskningen.

Metode: Vi vil gøre det ved at implementere systematiske møder, hvor der ved hvert møde er én eller to, der fremlægger et projekt, en problemstilling, et forslag til nyt studie, en poster, status på et projekt, forslag til samarbejder osv. Mødet vil ligge i forlængelse af forskningsmøderne hver måned, hvor alle alligevel deltager.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Succeskriterierne er, at vi mærker større indsigt i, hvad hinanden laver og bliver bedre til at byde ind med vores kompetencer på kryds og tværs af sub-specialer. Vi håber at komme til at lave flere samarbejdsprojekter, hvor vi kan bruge hinanden stærke sider. Vi håber desuden at møderne kan bidrage til at vi kan få ideer til større studier, der kan søges penge hjem til.

MOMA, Molekylær Medicinsk Afdeling

v/ Lars Dyrskjød Andersen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi foreslår et initiativ der fremmer *kommunikation* om *forventninger* til arbejdsbyrde, roller, samt *fremtidsplaner, karriereønsker – og ambitioner*

Vi foreslår en strategi, hvor mødeledere og ansvarlig leder igangsætter, gør opmærksom på, og følger op på forslagene til dette:

Initiativer til forventningsafstemning

- Årlig MUS for alle (også for videnskabelige assistenter og Ph.d.-studerende)
- Forventningsafstemningssamtale med leder ved ny stilling/rolle

Yderligere initiativer til oplysning om karrierevalg

- Karriere Workshop
- Tilgængelighed af information om karrieremuligheder
- Videns- og erfaringsdeling mellem ansatte

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Mødelederne og ansvarlig leder sætter ovenstående tiltag i gang og indkalder til opfølgningsmøde om et år med yngre og erfarne forskere, hvor vi vil vurdere og evaluere indsatsen.

MR Forskningscentret v/ Christoffer Laustsen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Faglig sparring og kommunikation blandt yngre forskere: De yngre forskere fandt, at der var et potentiale for at øge synergien og fællesskabsfølelsen blandt de yngre forskere, så dialogen ikke udelukkende foregår vertikalt til vejledere (top-down).

De yngre forskere vil gerne have etableret en mulighed for, at de kan dele informationer/udfordringer og oplevelser - uden indblanding fra senior forskere (bottom up). Dette er et væsentligt punkt i udviklingen af en uafhængig forskningsprofil, hvor man i samråd med ligesindede kan finde løsninger på problemer og samarbejde med forskningsprofiler, der har andre kompetencer end en selv.

Konkret forestiller vi os, at vi skal afholde møder, som kun er for studerende/ph.d.-postdoc, hvor man ganske kort går igennem hvert sit projekt og hvilke udfordringer der er lige nu. Derved kan man få forslag til hvad man skal gøre / hvem man skal gå til af sine medstuderende eller seniorer.

Vi vil arrangere faste møder, der gentages hver anden uge. Formatet er et "Rundt-om-bordet møde". Varigheden på mødet varierer - nogle gange 5 minutter, andre gange 30 minutter, alt efter hvad gruppen har af udfordringer. Der er valgt en

Det er vigtigt, at mødet er UDEN seniorer, da det vil påvirke dynamikken og kan dæmpe lysten til input fra fx yngre forskere til at bidrage med emner, som af en senior kan ses som mindre udfordringer. Seniorer kan evt. inviteres til specifikke møder, hvis der er behov. Ellers etablerer vi opfølgende møder.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

De studerende prioriterer møderne, hvilket ses ved stor mødedeltagelse. Herved bliver den faglige sparring på tværs af studerende højnet. Hvis kun halvdelen af de studerende møder op, efter fx 6 måneder, kan det være tegn på at tiltaget ikke giver værdi for flere studerende.

Der vil blive lagt vægt på møderne skal prioriteres, da det oftest er dem, der har mest travlt, som har størst gavn.

Neurokirurgi v/ Jens Christian Hedemann Sørensen

Description of the Cultural Project – brief on purpose and method:

Four major topics:

- *Onboarding* – a more formalized reception & introduction to the department/colleagues is recommended. Could be inspired by the approach used in the Human Cortex Lab. A formalized, annual personal development dialogue (MUS) for PhD and research year students with their main supervisor would be beneficial.
- *Group for younger researchers* – mentor/mentees and a safe space for discussion.
- *Sufficient office/work stations*. Alternatively hot desks but there should be enough for everybody.
- *Journal clubs/meetings within regular working hours*. In general only meetings after office hours unless it cannot be avoided.

Success Criteria – including how you ‘measure’ whether you are heading in the right direction:

Some issues are difficult to change – e.g. avoiding late meetings or having journal clubs with all PIs attending, as they have clinical obligations during office hours. The younger scientists will arrange informal meetings without supervisors/PIs which will be supported by the department. We will follow up with a new meeting in 3 months and evaluate the major topics.

Neurologi v/ Henning Andersen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Kulturprojektet fokuserer på overgangene ind og ud af ph.d.-forløb. For at fremme yngre lægers muligheder for en forskningskarriere er det vigtigt, at der er tilgængelig viden om muligheder for forskning, og at overgangene mellem klinisk arbejde og forskning styrkes.

I relation til opstart af ph.d.-projektet ønskes en større tydelighed og tilstedeværelse i den kliniske del af afdelingen, så yngre kollegaer i højere grad er informeret om afdelingens forskningsaktiviteter, kan blive inspireret og kan opstarte processen med et eventuelt ph.d.-projekt så tidligt som muligt.

Dette vil vi bl.a. opnå gennem præsentationer af igangværende eller planlagte forskningsaktiviteter ved morgenundervisning 1-2 gange i kvartalet.

Desuden vil vi skabe mere fokus på den individuelle ph.d.-studerendes karrieremuligheder og –ambitioner. Dette er allerede indeholdt i dele af ph.d.-forløbet (eksempelvis MUS og midtvejsevaluering), men trods dette udtrykker yngre forskere et ønske om mere viden og sparring ift. planlægning af forskningsaktiviteter efter ph.d.-forløbets ophør. Vi vil imødekomme dette ønske ved større fokus på karrierevejledning ifm. allerede etablerede vejledningssmøder samt ved behov yderligere karrieresamtale 1 år inden ph.d. forløbets afslutning.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Succeskriteriet er øget bevidsthed om muligheder for forskning blandt yngre kliniske kollegaer samt bedre overgange ind og ud af ph.d.-forløb.

Konkret måles dette på antal afholdte præsentationer ved morgenundervisning samt antal karrierevejledningssmøder.

Nyresygdomme v/ Henrik Birn

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

En styrkelse af samarbejdet i hele nyresygdomme på tværs af projekter. Projektet skal sikre en større samhørighedsfølelse, styrket udnyttelse af kompetencer, bedre udnyttelse af biobankmateriale og datasæt, samt give mulighed for større samarbejde og medfatterskaber.

Målet søges nået gennem etablering af dynamiske forskningssamarbejder baseret på metodefællesskaber/interventionstyper/forsøgsmodeller på tværs af konkrete projekter (matrix-struktur). Fællesskaberne kunne i første omgang tage udgangspunkt i halvårslige ”morgenmøder” indenfor de enkelte områder. Henrik vil udsende forslag til konkrete emner for disse fællesskaber (max 3-4) og forslag til fællesskabs ledere, der står for indkaldelse til møderne.

Foreløbige ideer til emner:

1. Epidemiologi/databaseforskning
2. Klinisk kontrollerede interventionsforsøg
3. Eksperimentelle studier
4. PROMs/spørgeskemabaserede undersøgelser

Succeskriterier – herunder hvordan I ’måler’, om I går i den rigtige retning:

1. Bestående eller udbyggede, fungerende (dvs. mødeaktivitet) tværgående fællesskaber om 2 år
2. Flere vejlederskaber til yngre forskere
3. Større antal fællespublikationer blandt afdelingens forskere

Ortopædkirurgi v/ Maiken Stilling

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formål: Integration af forskningen i ortopædkirurgisk afdeling

Metode:

- Bruge sharepoint til at opdatere en velkomstmappe.
- Bruge sharepoint til at oprette og opdatere dokument med alle forskningsgrupper i afdelingen (fastsatte punkter).
- Følording køres internt i de enkelte forskningsgrupper den nye bliver ansat i – den ansvarlige for føllet sørger for at vise rundt fra plan 1-8.
- Overblik over hvor mange post.doc., ph.d.-studerende, forskningsårsstuderende, medicinstuderende, specialestuderende og bachelorstuderende der er i afdelingen.
- Arbejde mod at alle, der er tilknyttet forskningsmæssigt, har mulighed for at sidde på en plads i afdelingen.
- Fastlagt møde 1 gang i måneden, tidspunkt fastlægges af forskningsledelsesgruppen med skiftende ansvar – gerne med referat, der lægges i sharepoint.
- Mulighed for at undersøge, om der er frie lokaler i medicinsk laboratorie til et evt. træningsrum
- Yngre forskere har et ønske om at være med på mails fra ortopædkirurgisk afdeling. Undersøge om der kan oprettes en gruppe, der gør dette lettere. Evt. skal det være en del af velkomstmappen at komme med i gruppen.
- Arbejde på hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- At der er en mappe alle forskere kan tilgå i sharepoint på region midt med velkomstmappe, forskningsgruppeoversigt og kontorpladsoversigt.
- Velkomst for nye på forskningsmøderne hver gang.
- Fælles ansvar for forbedring af nuværende velkomst internt i forskningsgrupperne.
- Input fra alle til de månedlige forskningsmøder samles i et idé ark og gerne med kontaktinformationer. Den brede forskningsinteresse og behov tilgodeses.

Patologi v/ Trine Tramm

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi foreslår en indsats, der handler om at *forbedre tilhørsforholdet for forskningstilknyttede på afdelingen*. Konkret forestiller vi os, at vi skal:

- Sikre god on-boarding af nyt forskningspersonale ved at den ansvarlige forsker, som ansætter personen, skal:
 - 1) lave en mail med introduktion af personen (billede, navn, periode mm) på dansk og engelsk, som sendes til forskningssekretæren, der sender den rundt til alle på afdelingen (både klinisk og forskningspersonale)
 - 2) informere personen om introduktions-app med info til nye i forskningen på afdelingen (der skal findes en tovholder på at lave denne app)
 - 3) finde én i afdelingen, der kan tage godt imod den nye (evt. som buddy-ordning)
- Sikre at nyhedsmail sendes til alle i afdelingen (RM-mail) - både ansatte i forskning og klinisk ansatte.
- Kendskabet til en eksisterende forskningsklubben skal forbedres, og der anbefales, at fokus både kan være problemorienteret snak samt præsentation af interne og eksterne projekter.
- Månedligt frokostmøde for alle afdelingens forskere, hvor der er mulighed for at fortælle hvordan ens projekter går og få sparring på løsninger dvs. uformel "trouble-shooting". Der er aftalt, at dette for nuværende er møntet på aktive forskere dvs. læger og ph.d.-studerende.
- Regelmæssig fællesspisning/formiddagsbrød for alle tilknyttet forskning.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- Jævnligt mails med nye ansigter på afdelingen
- At folk føler sig godt modtaget på afdelingen og integreret i en fælles forskningssammenhæng
- Bedre tilslutning til fælles arrangementer, herunder forskningsklub og frokostmøde

Plastik- og brystkirurgi v/ Peer Christiansen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vores yngre forskere har valgt teamet "tilhørsforhold" som det kulturemne, vi skal arbejde videre med. Yngre forskere tilknyttet vores enhed har ikke nødvendigvis deres daglige gang på AUH, idet der er tale om kandidatstuderende, forskningsårsstuderende, ph.d.-studerende og forskningsaktive yngre læger, som ikke samtidig har en ansættelse/tilknytning til vores kliniske afdeling. Særligt er hoveduddannelsen i plastikkirurgi kendetegnet ved mange korte ansættelser på 6-12 måneder og dermed mange skift. Det gælder både på AUH og andre hospitaler udenfor Region Midtjylland.

Vi har derfor brug for at styrke tilhørsforholdet i vores forskningsenhed.

Vores yngre forskere beskriver, at vi har et godt videnskabeligt fællesskab, men de efterlyser også et fysisk, socialt og virtuelt fællesskab.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Fysisk fællesskab: Indgå dialog med afdelingsledelsen om at forskningsenheden har behov for egne lokaler på AUH med kontorpladser, mødefaciliteter og rum til socialt fællesskab. Den kliniske afdeling er i en intern flytteprocess på AUH, og forskningsenheden skal tænkes ind i denne.

Social fællesskab: Opfordre de yngre forskere til at arrangere sociale arrangementer og bakke op ved at seniore forskere deltager i arrangementerne.

Virtuelt fællesskab: Arbejde med digitale platforme såsom Teams og Sharepoint, hvor der kan deles nyheder om fx publikationer, inviteres til sociale arrangementer og sikres deling af viden og dokumenter.

Præhospitalet, forskning og udvikling v/ Ulla Væggemose

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi vil fokusere på feedback og vejledning fra seniorforskere til studerende. Juniorforskerne efterspurgte mere kritisk feedback (fokus på forbedringspunkter) fra seniorforskerne og gerne i en mere direkte tone. Seniorforskerne var ikke enige i/kunne ikke genkende juniorforskernes feedback/ønske om en mere kritik vejledningsmæssigt.

Forskningslederen har derfor valgt at fokus skal være på, 'hvordan vi som afdeling kan blive bedre til at forventningsafstemme formen på feedback/vejledning mellem seniorforskere og studerende'.

Aktivitet: Afdelingen vil arbejde med at formalisere forventningsafstemningssamtaler mellem vejledere og studerende i de studerendes introduktionsperioder og undervejs i diverse forløb.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Afdelingen vil følge, at forventningsafstemningssamtalerne mellem seniorforskere og studerende finder sted.

Røntgen og Skanning v/ Ole Graumann

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formål: At fremme mulighed for forskningstid blandt radiologisk personale, både læger og øvrige faggrupper.

Metode: Vi vil arbejde for, at stillinger med kombineret forskningstid og klinisk arbejde for radiologisk personale i højere grad muliggøres.

Konkret forestiller vi os

- at kombinationsstillinger skal faciliteres i samarbejdet mellem forskningsleder og kliniske ledere.
- at der ved kombinationsstillinger rettes opmærksomhed mod fordelingen af vagt- og dagtidsarbejde, da der ved tilstedeværelse i dag tid er mulighed for subspecialisering.
- at der løbende i uddannelsesforløbet prioriteres tid til fokus på forskning.
- at der bruges ekstra ressourcer/tid på medicinstuderende, så der sikres rekruttering til kommende ph.d.-forløb.
- at der i forbindelse med et ph.d.-forløb på Røntgen og Skanning er løbende karrierevejledning med fokus på, at der efter endt ph.d.-uddannelse er afsat tid til forskning i den fremtidige stilling.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- Hvor mange der er frikøbt til forskning.
- Hvor mange, der er ansat i kombinationsstillinger med tid til både forskning og klinisk arbejde ift. nu.
- Hvor mange vagter (procentuelt) ansatte med frikøb til forskning har ift. fuldtidsklinikere.

På sigt håber vi, at der kommer større kendskab til kombinationsstillinger blandt det udelukkende kliniske personale, så der ikke bliver set skævt til, at forskningstid prioriteres.

TNU- Translational Neuropsychiatry Unit

v/ Gregers Wegener

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Formål: At fokusere på 'diversity' og 'belongingness'.

Metoder: Målttede arrangementer, der bringer attention og fokus på områderne.

Der er arbejdsgrupper, som skal se på:

- Social interaktion
- Videnskabelig samhörighed
- Onboarding
- Laboratorie-procedurer

Nogle nøgleord fra workshops:

Diversity

- Mixed Perceptions of Diversity: Some participants believe the environment is diverse, while others feel it is dominated by two nationalities
- Lack of Communication: Differences and misunderstandings arise because there is limited interaction between groups

Belongingness (closely tied to perceptions of diversity within the group)

Challenges:

- Language Barriers
 - Difficulty defining boundaries and understanding situations due to language differences.
- Limited Interaction
 - Lack of communication among different TNU groups
 - It's not just nationality, but the limited interaction that impacts the sense of belonging
- Insufficient Onboarding
 - Better introduction for newcomers

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Der skal opstå en følelse af et inklusivt og rummeligt miljø, der er sikkert at være i. Det er en subjektiv oplevelse, og vanskelig at 'måle'.

Vi vil dog lave anonyme spørgeskemaer der er målrettet de relevante parametre.

Urinvejskirurgi v/ Jørgen Bjerggaard Jensen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Vi ønsker at optimere vores personalemøder, således de kan bruges til at samle de forskellige ph.d.-kontorer, vores enhed efterhånden strækker sig over. På den måde ønsker vi at styrke sammenholdet i en stor enhed. Formålet er at sørge for at alle informationer samles og videredeles lige blandt alle, således alle får mulighed for at byde ind på relevante opgaver, og at vi på sammen tid får skabt et rum hvor alle ph.d.-studerende forpligter sig til at mødes og drøfte relevante emner.

Vi ønsker at opnå denne "møde struktur" ved at ændre det ene af vores 2 månedlige personalemøder til et møde kun for ph.d.- og forskningsårsstuderende samt lærestolsprofessoren.

Det andet personalemøde fastholdes som et møde, der inkluderer alle personalegrupper i forskningsenheden.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Vi kan måle om vores indsats går i den rigtige retning ved at se på fremmøde af ph.d.-studerende til hvert møde, samt om dagsordenen kan holdes opdateret ved at mange byder ind. Desuden kan vi se om der er en lige fordeling af både "kan-" og "skal-"opgaver blandt de ph.d.-studerende.

Ældresygdomme v/ Merete Gregersen

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Da vi allerede var i gang med arbejde bl.a. med at forbedre vores kultur - kaldet Genstart - inden vi fik denne opgave, kommer her en beskrivelse af, hvor langt vi er nået indtil nu:

I Ældresygdomme skiftede vi forskningsledelse 1. september 2023, da lærestolsprofessor Else Marie Damsgaard gik på pension. I den forbindelse satte vi et arbejde i gang med at forbedre forskningskulturen, da vi ønsker er mere inddragende tilgang.

Vi startede med et møde, hvor vi havde en 'brain-storming' over, hvordan de studerende og forskere kunne ønske sig, at forskningsenheden skal fungere. De ønskede et mere støttende og tilgængeligt miljø, hvor der er plads til at hjælpe hinanden gennem projekter. For at gøre de gode idéer mere konkrete havde vi et opfølgende møde om, hvordan vi kunne opnå de opstillede ønsker om at fremme forskningskulturen (se vedhæftede bilag). Det har medført, at vi:

- holder *månedlige forskningsmøder*, hvor vi drøfter igangværende projekter og giver sparring, orienterer hinanden om nye tiltag o. lign.
- har udarbejdet *introduktionsmateriale/opslagsværk* til nye studerende, så de allerede fra start kan være informerede om hvad, der skal ske og hvor de indhenter relevante oplysninger.
- arrangerer et *årligt vinterseminar* på Sandbjerg Gods for at styrke relationer mellem forskerne/studerende og generere fælles forskningsprojekter. Desuden er der undervisning og workshops på seminaret, der varer ét døgn.
- holder fælles formiddags- og frokostpause for at have mulighed for at socialisere. Derudover har vi to årlige sociale arrangementer.

I januar 2024 flyttede forskningsledelsen fra fælles kontor på Plan 5 til nyetablerede forskningslokaler på Plan 1. Det var kun to kontorer klar til indflytning til konst. forskningsleder og forskningsansvarlig overlæge, og vi blev lovet en snarlig renovering af 'dyrestalden' til to fælles kontorer til ca. 10 personer (studerende og forskere). Men arbejdet er endnu ikke påbegyndt.

IKM Fokusgruppe-interviewet blev en evaluering af det allerede igangsatte kultur-arbejde i Ældresygdomme. Der var ét punkt, som der skulle gøres noget ved:

- de ph.d.-studerende var utilfredse med, at ledelsen ikke har kontor i nærheden af dem. Det blev udtrykt på denne måde at "limen var forsvundet". Det betød, at nogle valgte at sidde på hjemmekontoret frem for at møde op på kontoret. Det gik ud over fællesskabsfølelsen.
- Det har betydet, at forskningsleder er vendt tilbage til fælleskontoret, indtil vi alle i samlet flok kan flytte til den nyetablerede forskningsenhed

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

- At vi må vækste i antallet af studerende (d.d. er vi 7 ph.d.-stud. og 3 kandidat-stud.)
- At vi fortsætter med at afholde månedlige forskningsmøder

Øjensygdomme v/ Toke Bek

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Under 1. møde med gennemgang af de 5 temaer var der enighed om, at der er skabt et enestående forskningsmiljø med en god kultur herunder især godt sammenhold, hjælpsomhed og uden jalousi. Vi har en velfungerende forskergruppe, hvortil der er et godt internt tilhørsforhold.

Undervejs i drøftelserne kom vi alligevel ind på flere punkter med forbedringspotentiale, og efter opsamlingsmødet er der opbakning til at arbejde videre på nedenstående:

A. *Øge tilhørsforholdet til den kliniske del af afdelingen* ved nedenstående tiltag:

- Frokosten indtages 1-2 gange ugentligt sammen med de klinisk ansatte
- Navneskilte opsættes ved kontorer
- Deltagelse i den kliniske onsdagsundervisning primært som tilhører og evt. som planlægger
- 3-4 gange årligt afholde journal club med deltagelse af de klinisk ansatte læger/optometriste med som supplement til den etablerede journal club.

B. *Øge involveringen i hinandens forskningsprojekter*, hvor dette kan bidrage til højere kvalitet og uden at gå på kompromis med at der er én projektansvarlig.

Forskningslederne har fokus på dette allerede, så tiltaget stiler mod at de øvrige medlemmer af gruppen også får mere fokus på hinandens specielle evner og ressourcer, samt hvordan man selv kan bidrage i andre projekter. Der foreslås følgende tiltag:

- Fast punkt der vendes på journal club ved præsentation af projektstatus
- Afholdelse af opstartsmøde i forbindelse med projektstart, hvor interesserede deltager og ovenstående drøftes

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:'

Dette planlægges ved registrering af, om ovenstående tiltag er iværksat og gennemført. Nogle af tiltagene kan gennemføres umiddelbart, mens andre kræver mere tid. Desuden planlægges løbende evaluering af, hvorvidt der i forskergruppen er tilfredshed med tiltagene, og om de fortsat giver mening.

Øre-, næse- og halskirurgi v/ Tejs Ehlers Klug

Beskrivelse af kulturprojektet – kort om formål og metode:

Som indsats nr. 1 har de yngre forskere tilknyttet afdelingen valgt emnet "Tilhørsforhold", idet man som yngre forsker ikke føler sig som en del af en helhed.

Dette tilskriver de yngre forskere primært manglen på forskningslokale, hvilket betyder, at man ikke ser hinanden til daglig og mangler den daglige sparring fra kolleger.

Desuden har de yngre forskere et ønske om mere formel præsentation, når de starter på afdelingen. Det kunne fx indebære systematisk introduktion for afdelingens ansatte og præsentation af forskningsprojektet til onsdagsundervisning eller lignende.

Succeskriterier – herunder hvordan I 'måler', om I går i den rigtige retning:

Opnåelse af et dedikeret og egnet forskningslokale.

Faste procedurer for præsentation over for afdelingens øvrige ansatte.