

## Strategi og handleplaner for Institut for Klinisk Medicin 2023 - 2026

IKMs strategi med tilhørende handleplaner omhandler

- Forskningskultur
- Rekruttering
- Uddannelse

Altafgørende for realiseringen af instituttets strategi og handleplaner er en effektiv ledelsesstreng med tydelig uddelegering af ledelse til den udvidede lederkreds. Derfor beskrives indsatserne om 'Ledelse og organisation' som det første nedenfor.

Strategien er udarbejdet af institutledelsen i samarbejde med IKM's udvidede lederkreds i perioden oktober 2022 til februar 2023 og tager udgangspunkt i Health's og AU's strategier. Strategien har på flere vigtige områder overlap med 'Strategi for klinisk sundhedsvidenskabelig forskning 2023-2027', som er et samarbejde mellem Aarhus Universitetshospital og Health.

<b>Ledelse og organisation (indsatser)</b>	<b>Hvordan?</b>	<b>Hvornår?</b>	<b>Hvem?</b>
Skabe en tydeligere ledelsesstreng	Beskrive de overordnede ledelsesfunktioner- og ansvar  Visualisere organisatorisk indplacering i et opdateret visuelt diagram	2023-2026  2023	Institutledelsen (JF, EKE, JL)
Beskrive og implementere MUS-organisering	Udmelde ledelsens forventninger til MUS eller GRUS på IKM's hjemmeside  Kommunikere til og forpligte den udvidede lederkreds på deres del af opgaven	2023  2024 og frem	Institutledelsen (EKE, JL)  Den udvidede lederkreds
<b>Forskningskultur (indsatser)</b>	<b>Hvordan?</b>	<b>Hvornår?</b>	<b>Hvem?</b>

Skabe rammer for lokale drøftelser om forskelsbehandling og ligestilling	<p>Lancere nyt dilemmaspil, som adresserer forskelsbehandling og krænkelser. Dette som opfølgning på IKM's KVINFO-undersøgelse</p> <p>Sikre løbende opfølgning, jf fakultetets ønske om årligt tilbagevendende workshopper om god forskningspraksis. For ideer og nye tiltag kontaktes Diversitetsansvarlig ved Novo Nordisk</p>	<p>2023</p> <p>2023 med sigte på kommende års indsats</p>	Institutledelsen (EH)
Følge op på læring fra dilemmaspil	<p>Opsamle erfaringer fra alle fagmiljøer ved hjælp af kort spørgeskema</p> <p>Dele resultaterne i den udvidede lederkreds</p>	Efteråret 2023	Institutledelsen (EH)
Igangsætte en 'Bystander Intervention' baseret på erfaringerne fra Oxford University	<p>IKM har søgt Lundbeckfondens Diversity Call og fået afslag. Derfor er IKM's materiale videregivet til fakultetets ligestillingsudvalg</p> <p>IKM følger op på, om Health vil videre ad det spor, eller om IKM skal genansøge</p>	2023	Institutledelsen (EH)
<b>Rekruttering (indsatser)</b>	<b>Hvordan?</b>	<b>Hvornår?</b>	<b>Hvem?</b>
Skabe større åbenhed om vejen til en forskerkarriere for begge køn – også om det uformelle	<p>Informere om procedurer, formelle såvel som uformelle i alle relevante kontekster – fra forskningsdialog- og rekrutteringsmøder til løbende møder med fagmiljøerne</p> <p>Understøtte åbenheden med en ny IKM-hjemmeside om karriereveje, der også informerer om det uformelle</p>	<p>2023</p> <p>Efteråret 2023</p> <p>2023-2026</p>	Institutledelsen (EH, JF)

	Fastholde den udvidede lederkreds på opgaven med at informere i fagmiljøerne - og sikre at alle talenter får lige muligheder		
Sikre at der på alle fagspecialer samt centre/universitetsklinikker arbejdes rettidigt med generationsskifter – ikke først, når en afgående forskningsleder eller medarbejder nærmer sig 70 år	Drøfte generationsskifter løbende på forskningsdialogmøder ved AUH-afdelinger med afsæt i skabelon, så vi sikrer systematisk opfølgning  Drøfte generationsskifter løbende på dialogmøder med centre og universitetsklinikker	2023-2026	Institutedelsen (EH + JF) Forskningsrådet
Genbesøge stillingsstrukturer, der hvor kriterier blokerer for en helhedsvurdering	Drøfte indhold af nye kriterier for kliniske lektorer med Forskningsrådet  Sende nyt forslag til drøftelse i regi af Health, hvor nye kriterier skal godkendes	2023  2023-2024	Institutedelsen Forskningsrådet
Arbejde for, at flere i alle faggrupper kan involvere sig i forskning	Søndere muligheder for løsninger sammen med øvrige kliniske institutter  Understøtte deltidsstillinger via dialog med afdelingsledelserne og Koncern RM om frikøbsløsninger – dette for at synliggøre mulighederne  Indgå i afklaring af problematik omhandlende ansættelsesstop for speciallæger  Udarbejde ny aftale (SVP) mellem HE og regionshospitalerne omkring universitære stillinger for klinikere, der ikke er læger	2023-2026	Institutedelsen

<p>Adressere problemet med brain drain / forskerflugt</p>	<p>Fokusere på at etablere stærkere forskningsmiljøer på tværs i regionen - uafhængigt af matrikler. Dette bl.a. for at sikre fastholdelse og mere målrettet rekruttering</p> <p>Øge andelen af kliniske lektorer (og professorer) blandt universitetets ansatte på især regionshospitalerne, som skal have færre eksterne og flere kliniske lektorer</p>	<p>2023-2026</p> <p>2023-2026</p>	<p>Institutledelsen Den udvidede lederkreds</p>
<p><b>Uddannelse (indsatser)</b></p>	<p><b>Hvordan?</b></p>	<p><b>Hvornår?</b></p>	<p><b>Hvem?</b></p>
<p>Sikre bedre fysisk arbejdsmiljø for IKM's studerende på hospitalerne i Region Midtjylland</p>	<p>Rykke AUH for handling, efter at Health har bevilget 500.000 kroner til etablering af studiepladser på AUH</p> <p>Udarbejde planer i samarbejde med de studerende for yderligere forbedringer</p>	<p>2023</p> <p>2023-2026</p>	<p>Institutledelsen (ABJ)</p>
<p>Fortsætte diskussionen om omlægning af undervisningen, så den i højere grad baseres på Healths værdigrundlag for pædagogiske principper om ansvar for egen læring - og imødekommer ønske fra de studerende</p>	<p>Afklare med den udvidede lederkreds, hvordan vi bedst sikrer, at de studerende tager ansvar for egen læring, herunder møder forberedte</p> <p>Handle på planerne via fokus på området på de udvidede ledermøder og i kursusleder kredsen</p>	<p>2023-2024</p> <p>2024-2025</p>	<p>Institutledelsen (ABJ) Uddannelsesrådet</p>
<p>Gøre Brightspace mere overskueligt og anvendeligt for både undervisere og studerende</p>	<p>Sikre at kliniske lærestolsprofessorer og ledende professorer motiverer deres undervisere til at lægge undervisningsmateriale, herunder forelæsningsnoter på Brightspace senest dagen før undervisningen</p> <p>Arbejde hen imod at Brightspace i højere grad bliver en pædagogisk kommunikationsplatform</p>	<p>2023-2024</p> <p>2023-2026</p>	<p>Institutledelsen (ABJ) Uddannelsesrådet Den udvidede lederkreds</p>

Øge omfanget af studenteraktiverende tiltag der sikrer, at de studerende opnår de nødvendige kliniske kompetencer på klinikstederne	Identifikation af studenteraktiverende tiltag via mailrundspørge	2023	Institutledelsen (ABJ)
	Etablere idekatalog til efterfølgende præsentation i den udvidede lederkreds og blandt underviserne	2023-2024	
	Udvikle løsninger på identificerede barrierer som fx manglende tid til studenterinddragelse og manglende rum – gerne i samarbejde med regionen	2023-2025	
Tage de første skridt i retning af en ny Neuro-uddannelse med internationalt tilsnit i samarbejde med Health	To CFIN-baserede sommerschools videreudvikles i samarbejde med Circle U-partnere	2023-2024	Institutledelsen (ABJ)
Sikre rammer for smidigt udbud af internationale kurser mv.	Implementere økonomiske og logistiske rammer for internationale gæsteforelæsere på alle kurser over 15 ECTS	2023	Institutledelsen (ABJ)
Organisere internationale klinikforløb i sommerperioden udenfor IKM's semester-associerede klinikforløb	Bidrage til at etablere en administrativ struktur der understøtter internationale studerendes klinikforløb ved AU (én indgang på Health-niveau).	2023	Institutledelsen (ABJ)
	Udbyde klinikophold til udenlandske studerende via Circle U samarbejdet.	2024	
Arbejde med at forbedre sammenhænge mellem bachelor og kandidatdelen	Etablere en dialog om øget samarbejde mellem undervisere på bachelor og kandidatdelen	2023	Institutledelsen (ABJ)
	Udarbejde konkrete forslag til justeringen i studieplanerne for henholdsvis bachelor og kandidatdelen	2024	