



21. møde i forskningsudvalget: torsdag, d. 4. juni 2020, kl. 12.30 – 13.30

REFERAT

Sted: Mødet afholdes på den digitale platform *Teams* – se nedenfor

Deltagere: Claus Holm, Hanne Knudsen, Henrik Vase Frandsen, Katja Brøgger, Dorte Kousholt, Christian Christrup Kjeldsen, Kirsten Elisa Petersen, Venka Simovska, Ditte Winther-Lindquist, Henrik Nitschke, Ning de Coninck-Smith, Lars Emerik Damgaard Knudsen, Laura Gilliam, Dorte Staunæs, Uffe Jankvist, Helle Plauborg

Afbud: Cathrine Hasse, Ulrik Brandi, Karen Valentin

Gæst: Stine Trentemøller

Dato: 16. juni 2020
Ref: HN

Side 1/4

Godkendt referat

1. Godkendelse af dagsorden. V./CH

Ad 1:
Godkendt

2. Status for DPU's reviewpanel. V./Venka Simovska

Lessons learnt, nye medlemmer af panelet og arbejdet med/planer for at styrke panelets arbejde.

Bilag: Notatet *Fokus på forskning*, 1b.

Ad 2:
CH indledte med at henvise til det vedlagte bilag, hvor ambitionerne med reviewpanelet (RP) og dets opgave er beskrevet.

Herefter redegjorde Venka (VS) for RPs arbejde fra dets start i 2017 med henvisninger til talmateriale for indsendte ansøgninger og bevilgede projekter frem til i dag. Venkas ppt-præsentation vedlægges som bilag til referatet. RPs arbejde bygger på tre dokumenter (se ppt). RP er for nylig blevet udvidet med nye medlemmer, herunder også lektorer, så der i alt er 15 medlemmer. Medlemmer udpeges af CH og CCK.

Udviklingen viser - i overensstemmelse med DPU strategi 2015-2020 - en ændring af ansøgningsprofilen med væsentligt flere grundforsknings- og forskerinitierede ansøgninger end tidligere. Herefter refererede VS fra RPs diskussioner i forhold til at skabe fælles forståelse for, hvad der kendetegner den gode grundforskningsansøgning. Disse diskussioner er opsummeret i vedlagte ppt.



RP afholder internt seminar i november med FKK-medlem, og RP og Forskningsudvalget mødes med DPU's eget FKK-medlem, Dorte Marie Søndergaard, efter sommerferien.

Derefter gennemgik VS syv identificerede udfordringer i forhold til ansøgningsarbejdet på DPU (se hertil ppt med forslag til 'action' og placering af ansvaret for 'actions'). Der er stadig en del usikkerhed i VIP-gruppen i forhold til RPs arbejde og de tidsmæssige krav og processer, der er knyttet hertil. Der er behov for bedre kommunikation til alle VIP. Panelet har i enkelte af de større ansøgningsrunder oplevet kapacitetsproblemer, der forhåbentligt er løst med udvidelsen af panelet.

VS fremhævede, at det er vigtigt at opbygge fortrolighed mellem RP og ansøgere. Der har været en tendens til at afsende ansøgninger som en træningsøvelse, hvilket VS afviste som en god ide med henvisning til, at det kan give modtager et indtryk af varierende kvalitet af DPU's ansøgninger. Træningen bør foregå internt på DPU, da det generelt kan svække tilliden til DPU-ansøgninger, hvis der sendes for mangelfulde ansøgninger fra DPU. Vigtigt at understrege, at RP ikke har noget ansvar i forhold til at stoppe ansøgninger, som findes svage.

Panelet havde følgende kommentarer og spørgsmål:

Om kvantitet og kvalitet

- Hvad er relationen mellem kvantitet og kvalitet? Nogle føler sig presset til at søge, hvor chancerne måske er meget små. Er det en god måde at anvende tiden herpå? De seneste resultater tyder på, at flere ansøgninger ikke nødvendigvis fører til flere bevillinger, jf. det præsenterede talmateriale. Er VS overrasket over, hvem der får bevillinger – er det muligt at forudsige, hvem der har gode chancer, eller er det uforudsigeligt?
- VS svarede, at alle institutioner følger den samme strategi med flere ansøgninger, og i øvrigt professionaliserer alle institutionerne i forhold til at sikre kvaliteten af ansøgningerne, hvorfor konkurrencen generelt er stigende. RP har kigget på typiske 'mangler' i DPU-ansøgninger ud fra nogle af de reviews, der modtages fra forskningsråd og andre bevillingsgivere. Et ofte set problem er, at ansøger ikke altid lever op til de formelle og uformelle krav om for eksempel at skrive i et sprog, der kan læses af lægmands-VIP. I FKK er der et hierarki mellem de 'fine' områder og de mindre fine områder. Uddannelsesforskning hører ikke til de fine områder, så indtrykket – blandt andet formidlet af tidligere medlemmer af FKK – er, at ansøgninger skal have et ekstra højt niveau for at have en chance.



Om Velux Fondens humanvidenskabelige satsning og prækvalificering

- Hvad er RPs opgave i forhold til prækvalificering til Velux Fonden?
- VS svarede angående Velux Fondens humanvidenskabelige satsning: Der laves review på de fulde ansøgninger, ikke på interesselikendegivelser. Det er ikke besluttet, hvilken udvælgelsesproces der vælges i år, hvor DPU deltager igen. Mange udvælgelsesmodeller har været afprøvet, og der har altid været kritik bagefter. Det har været diskuteret at anvende et eksternt panel.
- CH svarede: Der er behov for at diskutere, hvordan den interne prækvalificeringsproces skal være i forhold til Velux Fonden. Ideer og kommentarer angående dette punkt kan sendes til Henrik Nitschke. Institutledelsen vil tage punktet på dagsordenen og invitere VS til diskussion om dette punkt. Derefter vil punktet blive taget med på næste FU-møde.

Om matchmaking

- Der blev stillet spørgsmål ved ledelsens ønske om øget matchmaking (jf. det vedlagte bilag), hvor forskellige VIP sættes sammen med henblik på sammen at udfærdige ansøgninger. Det blev fremført, at enkelte havde følt sig uheldigt presset ind i ansøgningsammenhænge uden eget ønske.
- CCK svarede: Har der været matchmaking-forsøg, som er fundet tvivlsomme? Er der eksempler på dårlige forsøg på matchmaking? Hvis der er, ville CCK meget gerne have viden om disse eksempler, da der ingen intentioner er om at sætte VIP sammen, som ikke ønskede det.

Diverse kommentarer

- Ud over RPs VIP-lægmandslæsning er det vigtigt også at få VIP tæt på ens forskningsfelt til at reviewe ansøgninger med et specialistblik.
- CCK mindede om, at der ved stor ansøgningsaktivitet kan gives timer til arbejdet, jf. det vedlagte bilag, men at der har været ret få ansøgninger om det indtil nu.

Afslutningsvis sagde CH, at DPU's strategi 2015-2020, hvor der blev lagt vægt på at øge forskning og forskningsansøgninger, der er initieret af forskernes egne ideer, tydeligvis er godt i gang med at blive realiseret. Der er også hjemtaget flere midler til forskerinitierede projekter, men da der samtidigt har været et sammenfald med nedgang i fx UVM-midler og kommunale midler, har



hjemtagningen af eksterne midler set over den forgange strategiperioden været relativt stabil. DFF-ansøgninger er i dette historiske lys også en relativt ny genre på DPU, også for RP. Men det er et klart fremskridt, at DPU har skabt RP. RP har fra start nydt stor opbakning og skal ses som et forsøg på at skabe en vigtig forsker-offentlighed på DPU, som både øger det tværgående kendskab til forskningen på DPU og konkret kvalificerer forskningsansøgninger og kommende mulige projekter. CH udtrykte endvidere sin forhåbning til, at tilknytningen af ca. 10 nye adjungerede professorer fra E2020 kan bidrage til internationalisering af DPUs forskning og ansøgningsarbejde.

Referat:
CH, KB, HN
D. 16. juni 2020



Beslutningsnotat vedr. initiativet *Fokus på forskning*

Institutedelsen igangsatte primo 2019 initiativet *Fokus på forskning* med henblik på at følge op på og yderligere udvikle de senere års arbejde med at styrke DPUs hjemtagning af eksterne forskningsmidler. Institutedelsens diskussionsoplæg fra maj 2019 er drøftet på fællesmøde mellem institutedelse og forskningsudvalg og i institutforum.

Dette notat beskriver de beslutninger, som institutedelsen har truffet på baggrund af disse drøftelser.

DPU har, på grund af stagnerende indtægter fra uddannelser (grundet dimensionering) og faldende basisbevillinger til forskning, øget opmærksomhed rettet mod hjemtagning af eksterne bevillinger som middel til at fastholde og styrke eksisterende og/eller etablere nye forskningsområder.

Notatet vedrører tre overordnede indsatsområder med tilhørende tiltag:

- 1) DPUs ansøgningskultur og forskningsstøtte**
- 2) Matchmaking indadtil og udadtil**
- 3) Forskningsledelse**

Ad 1: DPUs ansøgningskultur og forskningsstøtte

Dette punkt vedrører spørgsmålet om afdelingsledernes forskningsledelse, den kollegiale kvalitetssikring i form af instituttets reviewpanel og muligheder for tildeling af timer til ansøgningsarbejdet.

Indsatsområde 1a: Øget involvering af afdelingslederne i forskningsstøtteaktiviteter

DPU ønsker en bedre forankring af forsknings- og ansøgningsaktiviteter i afdelingerne for dermed at øge VIPs kendskab og lyst til ansøgningsarbejde.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Forskningssemner relateret til ansøgningsemner dagsordensættes oftere ved institutedelsmøder, hvor afdelingslederne deltager.
- Viceinstituteder for forskning gennemfører sammen med forskningskonsulenterne halvårslige møder med afdelingslederne med henblik på drøftelser af, hvilke VIP der kunne være, eller over tid kunne blive, relevante i bestemte ansøgningssammenhænge.
- Forskningssemner sættes på dagsordenen på afdelingsmøder - bl.a. vil der løbende blive orienteret om igangværende opslag, gode ansøgningsforløb, etc.



- I den årlige MUS med VIP vil forsknings- og ansøgningsaktiviteter indgå som en obligatorisk del af samtalen.
- Forskningsudvalget vil løbende drøfte instituttets ansøgningsprofil og initiativer for at øge hjemtaget af eksterne forskningsmidler.
- Forskningskonsulenterne udarbejder sammen med Forskningsstøtteenheden et årshjul over de mest relevante fonde og opslag. Årshjulet vil altid være tilgængeligt på DPU's intranet.

Indsatsområde 1b: Intern review af forskningsansøgninger

DPU's reviewpanel skal levere interne reviews af høj kvalitet til alle typer af ansøgninger og i forhold til de forskellige krav, der stilles i forskellige fonde og virkemidler.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Reviewpanelet udvides med flere medlemmer for at sikre tilstrækkelige kompetencer, der tilgodeser DPU's brede ansøgningsprofil. Medlemmer udpeges af institutleder/viceinstitutleder efter konsultationer med afdelings- og forskningsprogramlederne, leder af reviewpanelet og relevante VIP på DPU. Der tildeles nu timer for reviewarbejdet.
- Panelet skal fremover tilbyde minimum to reviews fra samme reviewer per ansøgning. Dette kræver, at ansøger følger de udmeldte tidsplaner for ansøgningsprocesserne.
- Der tilbydes kompetenceudvikling til reviewpanelet i form af fælles læsning og gennemgang af stærke ansøgninger, der har opnået bevilling, evt. med faglig bistand af et tidligere forskningsrådsmedlem. Panelet vil endvidere arbejde målrettet med at etablere fælles forståelse og praksis af, hvordan der gives feedback til ansøgere.

Indsatsområde 1c: Støtte til ansøgningsskrivning og samarbejde

DPU har en forventning om, at VIP regelmæssigt deltager i ansøgningsarbejde, samt at seniorforskere stiller sig i spidsen for ansøgninger og/eller deltager i ansøgningsskrivning med inddragelse af juniorforskere.

Der gennemføres følgende tiltag:

- For forskere, der lægger ekstra meget tid i arbejdet med forskningsansøgninger, er der mulighed for at søge om ansøgningstimer. VIP i hver kategori (professor, lektor, adjunkt, postdoc), der bruger mere end et grundtimetal på et år på ansøgningsarbejde, kan søge om at få tildelt Vipomatic-timer for den ekstra ansøgningsindsats.

Grundtimetallet, der forventes anvendt til ansøgningsarbejde, er:

- 120 timer for professorer
- 80 timer for lektorer
- 40 timer for adjunkter og postdocs.



Det skal understreges, at det er ansøgningstimer *ud over* disse grundtimenormer, der kan tildeles som timer i Vipomatic.

Vejledende timenormer for tildeling af tid til ansøgninger er følgende:

- 20 timer til projekter i størrelsesordenen 500.000 - 1.200.000 kr. (inkl. overhead) som for eksempel interessetilkendegivelse til VELUX, 1. fase-ansøgning til Volkswagen Stiftung, etc.
- 60 timer til projekter i størrelsesordenen 1.200.000 - ca. 3.000.000 kr. (inkl. overhead), som for eksempel DFF projekt 1.
- 80 timer til projekter i størrelsesordenen 3.000.000 - 6.500.000 kr., som for eksempel DFF projekt 2 og fuld VELUX-ansøgning.
- 130 timer (eller efter forhandling) til projekter over 6.500.000 kr., som for eksempel store EU-ansøgninger.
- Ansøgninger under 500.000 kr. udløser ikke timer.
- Udbud fra UVM eller tilsvarende kan ikke udløse ansøgningstimer. Til gengæld tildeles de hjemhentede timer i en 1:1 ratio.

Hvorvidt ekstra ansøgningstimer kan tildeles, vil bero på en konkret dialog med, og individuel vurdering foretaget af, viceinstituteder for forskning i samarbejde med afdelingsleder - og i tilfælde af, at ansøgningen sker i programregi, også programleder.

- Forskningsudvalget og institutledelsen vil en gang om året gøre status for brugen af denne model og retningslinjer for tildeling af timer til ansøgninger med det formål at fremme tilsigtede og mindske utilsigtede virkninger.

Ad 2: Matchmaking indadtil og udadtil

Dette punkt omhandler matchmaking af DPU-forskere i ansøgnings- og forskningssamarbejde, samt kendskab og kontakt til diverse bevillingsgivere. Formålet er at understøtte bottom-up matchmaking samt støtte VIP i at deltage i udadvendt netværksopbygning.

Indsatsområde 2a: Bedre matchmaking af relevante DPU-forskere

DPU ønsker at skabe større overblik og bedre matchmaking af relevante forskere i forbindelse med at sætte hold til udvikling af gode projektideer til konkrete opslag.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Viceinstituteder for forskning skal i samarbejde med forskningskonsulenterne kunne 'match- og team-make' i løbende dialog med afdelingsledere, programledere og forskningsenheder.
- Viceinstituteder for forskning og forskningskonsulenterne afholder i god tid før større ansøgningsrunder møde, hvor mulige ansøgere identificeres. Disse kontaktes og opfordres til at søge samt præsenteres for den støttepakke, instituttets forskningskonsulenter og Forskningsstøtteenheden på Arts/BSS bidrager med.



Indsatsområde 2b: Større kendskab og bedre kontakter til bevillingsgivere

DPU ønsker, at instituttets forskere og ledere får et større kendskab til fondslandskabet og i højere grad indgår i relevante netværk med bevillingsgivere for at skabe større viden om ansøgningsrationaler og bevillingsgiveres interesser.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Forskningskonsulenterne udarbejder database over, hvem der har søgt hvilke fonde med succes. Succesfulde ansøgninger anvendes efter aftale med de succesfulde ansøgere som model-ansøgninger for kommende ansøgere.
- Institutleder vil, i tæt samarbejde med viceinstitutleder for forskning, afdelingsledere og forskningsledere, skabe større kendskab og bedre kontakt til relevante bevillingsgivere. Det omfatter møder, besøg, etc. med relevante fonde, hvor strategisk samarbejde omkring specifikke interesser, der matches op mod et specifikt DPU-forskningsmiljø interesser, præsenteres.
- Forskningskonsulenterne videreudvikler hjemmesiden <http://edu.medarbejdere.au.dk/forskningservice> til at have en opdateret informationsplatform om fonde samt aktuelle og kommende opslag.

Ad 3: Forskningsledelse og arbejdsdeling

Dette punkt vedrører fokus på anerkendende forskningsledelse, kapacitetsstyring samt ph.d.-studerende som ressource i forskningen.

Indsatsområde 3a: Anerkendende og distribueret forskningsledelse

DPU ønsker at bedrive anerkendende og distribueret forskningsledelse for alle under nye vilkår for forskning og undervisning.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Ledelsesindsatsen skal - udover at understøtte ansøgningsarbejdet - sikre, at medarbejdere, der ikke umiddelbart lykkes i ansøgningsarbejdet, anerkendes og opfordres til at søge igen.
- Afdelingslederne har endvidere til opgave at sikre, at medarbejdere, der ikke indgår i ansøgningsarbejde, men som løser andre vigtige opgaver for instituttet, oplever, at deres indsats værdsættes.

Indsatsområde 3b: Styrket kapacitetsstyring i forbindelse med forskningsprojekter

Institutledelsen ønsker at styrke kapacitetsstyringen af instituttets samlede portefølje af eksternt finansierede forskningsprojekter.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Ansøger/projekthaver skal sikre løbende dialog mellem afdelingsleder og relevante parter fra idé-udvikling til ansøgning over hjemtagning til opstart og efterfølgende projektdrift. Som minimum bør der afholdes sættemøde mellem afdelingsleder og projektejer samt projektøkonom i forbindelse med projektopstart.
- For at kapacitetsudnytte optimalt er det vigtigt, at for eksempel ansættelser af videnskabelige assistenter eller involvering af ph.d.-studerende sker med involvering af afdelingslederne.

Indsatsområde 3c: Bedre involvering af ph.d.-studerende som ressource

DPU ønsker at uddanne og talentudvikle ph.d.-studerende gennem forskningsrelevant (ansøgnings)samarbejde med DPU's senior-VIP.

Der gennemføres følgende tiltag:

- Afdelingslederne indarbejder i planlægningen af de ph.d.-studerendes institutarbejde, at der gives mulighed for at anvende tid til deltagelse i ansøgningsskrivning. Ph.d.-vejledere og øvrige VIP opfordres til, i et samarbejde med afdelingsleder, at inddrage ph.d.-studerende på måder, der både sikrer et kompetenceløft af de studerende og samtidigt letter ansøgningsarbejdet for senior-VIP.

Bilag – Pkt. 2 - PPT-præsentation af Venka Simovska

VENKA SIMOVSKA

DPU RESEARCH REVIEW PANEL (RRP)



DANISH SCHOOL OF EDUCATION

AARHUS UNIVERSITY



BACKGROUND DOCUMENTS

- 2017 Beslutninger vedrørende styrkelse af ansøgningsarbejdet på DPU
- 2019 Fokus på forskning beslutningsnotat
- 2020 Internal Review at DPU – process description



IN NUMBERS

2017 DFF October

Applications sent	10
Applications granted	3

2018 DFF

Applications sent	19
Applications granted	3

2019 DFF plus Diverse Calls

Applications sent	38
Applications granted	2



DPU RESEARCH REVIEW PANEL ONGOING CONVERSATIONS

WHAT IS A GOOD (GROUND) RESEARCH APPLICATION?



QUESTIONS THAT A RESEARCH PROPOSAL SHOULD ANSWER

- *What* is the research expected to accomplish?
- *Why* is the research necessary/worth investing the funds?
- *How* is the research to be implemented with a view of achieving the objectives?
- *Who* is primary responsible for the research implementation and management?
- Who are the *intended beneficiaries* who are expected to benefit from the research (relevance)
- What *resources* are necessary to achieve the objectives?



FEATURES OF A GOOD RESEARCH APPLICATION

The strength of the research idea (issue, topic, problem statement)

- Clarity
- Contribution
- Novelty
- Rationale



FEATURES OF A GOOD RESEARCH APPLICATION

Situating the research within existing knowledge

- Literature review (international)
- Own research (not too much self-referencing)
- Must have references (support for the selected methodological (epistemological, ontological, ethical) approaches – avoid self-referencing here)



FEATURES OF A GOOD RESEARCH APPLICATION

Style of writing

- Precision
- Clarity
- Documentation
- Avoid use of specific jargon
- Avoid taking concepts for granted
- Build a convincing case for a cross disciplinary panel of reviewers and decision makers



FEATURES OF A GOOD RESEARCH APPLICATION

Structure

- Consistency of the argument as a whole
- Coherence between subprojects, the role of each sub project in the main research
- Clear analytical connection between the different lines of research



FEATURES OF A GOOD RESEARCH APPLICATION

Research outputs (level of ambition)

- Number of planned articles, conference presentation etc.
- Specific planning in tune with the research phases
- Joint publications between junior and senior researchers



DISCUSSION AND ACTION



DANISH SCHOOL OF EDUCATION

AARHUS UNIVERSITY



CHALLENGES: ALL VIP

Challenge

- Clear understanding of the process, nature and timing of the work of the RRP
- Close attention to the requirements of the specific calls
- Differences between ground and applied research

Action

- Share written information
- Discuss at meetings
- Invite members of the RRP
- Develop a section on the DPU Intranet

Responsibility

- Research Programme leaders
- Department leaders
- DPU leadership, communication office



CHALLENGES: MEMBERS OF THE RRP

Challenge

- Members of the panel – availability and engagement
- Expertise

Action

- Plan in advance, block time in the calendar, prioritize
- Seminars and workshops

Responsibility

- Members of the RRP
- Chair of the RRP



CHALLENGES: LEADERSHIP

Challenge

- Quality vs quantity of the applications
- Top-down vs bottom up decisions (e.g. singling out individual VIP to apply together with a designated junior VIP)

Action

- Discuss in different fora
- Refine strategy on an ongoing basis
- Refine Institutional support (building up CVs, long term research planning for individual VIP, sabbaticals to write applications)

Responsibility

- Department Leadership
- Research Committee
- Research Programmes
- DPU leader and vice leader for research
- Research Programme leaders

