



4. møde i forskningsudvalget: mandag, den 19. juni 2023, kl. 9.00– 11.00

DAGSORDEN

Sted: D120 og digitalt i Teams.

Deltagere: Claus Holm, Kristine Kabel, Lars Emmerik Damgaard Knudsen (fra kl. 10.00), Eva Gulløv, Hanne Knudsen, Dorte Kousholt, Henrik Nitschke.

Afbud: Jonas Lieberkind, Søren Smedegaard Bengtsen.

Gæster: Dorthe Staunæs under punkt 5. Christine W. Dalhoff under punkt 6.

Dato: 28. juni 2023
Ref: HN

Side 1/5

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden. V./CH

Ad 1:
Dagsorden blev godkendt.

2. Orientering. V./CH

CH orienterer om udpegning af ny viceinstituteder for forskning.

Ad 2:
CH orienterede om, at der udpeges en ny viceinstituteder for forskning med start den 1. september 2023. Udpegningen sker inden sommerferien. CH understregede betydningen af funktionen set i lyset af forskningens stigende strategiske betydning for DPU over det sidste årti. Den nye viceinstituteder vil indgå i den daglige ledelse og spejle den tilsvarende funktion på uddannelsessiden. Vedkommende vil have en tæt tilknytning til forskningscentre og -programmer, instituttets og fakultetets forskningsstøtte og -konsulenter samt prodekan for forskning. I de senere år er formaliseringen øget på forskningssiden med nye typer af udvalg, fra erhvervsudvalg, GDPR-udvalg, IT-sikkerhedsudvalg, Arts-koordineringsudvalg og Forum for forskning, hvilket nødvendiggør en stærk ledelsesbemanding også på forskningssiden.

CH orienterede under punktet også om det kommende forskningstilsyn eller publiceringstilsyn, som det lokalt kaldes på DPU. DPU påtænker i lighed med de to andre Arts-institutter at gennemføre tilsynet på en måde, som skaber mindre nervøsitet blandt VIP-medarbejderne.

Helt overordnet betyder det, at kun VIP, der efter en intern gennemgang af deres publiceringer - og efter en helhedsvurdering af den samlede indsats,



herunder tilbageblik på tidligere tilsyn - stadig har problemer, vil få tilsendt et udtræk fra PURE med anmodning om at fremsende eventuelle yderligere oplysninger til institutleder. På baggrund af erfaringer fra tidligere tilsyn, vil det formentligt betyde, at kun ganske få vil få tilsendt et PURE-udtræk med risiko for indkaldelse til samtale med institutleder.

Forslaget til ny proces vil komme i e-mail-høring i det lokale samarbejdsudvalg (LSAU), og med forventet opbakning fra LSAU vil tilsynet finde sted efter sommerferien og ind i efteråret.

Udvalget bifaldt hensigten med den nye proces og kommenterede, at det er yderst vigtigt, at de specifikke formuleringer i offentliggørelsen af det kommende tilsyn ikke skaber unødvendig nervøsit.

3. Høring om Rammeværk for meritering ad videnspredning. V./CH.

Udvalget afgiver høringssvar, der sammenskrives med høringssvar fra institutledelsen. DPU's høringssvar sendes til dekanatet, der sender et samlet høringssvar fra de tre Arts-institutter til AU. AU sender samlet AU-høringssvar til Danske Universiteter.

Bilag:

- 1) Kommissorium fra Danske Universiteter til nedsat udvalg
- 2) Udkast til "Meritering af kompetencer og erfaringer indenfor videnspredning.

Ad 3:

CH orienterede kort om baggrunden for høringen af udkast til Rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer.

Udvalget havde følgende kommentarer:

- Forskningsudvalget bifalder, at der sættes fokus på at værdsætte kompetencer og erfaringer inden for videnspredning i forhold til meriteringsprocesser på de danske universiteter
- Sprogbrugen i udkastet bærer mange steder præg af mere at orientere sig mod NAT, TEK og SUND med anvendelse af begreber, terminologi, vokabular, og diskurser fra disse områder.
- Det er vigtigt for humaniora og kulturvidenskaberne at finde og tage ejerskab over sig eget sprog for, hvordan samfundsmæssige koblinger og forbindelser forstås, italesættes, og evt. vurderes/dokumenteres. Der er et udpræget skred mod, at man bru-



ger terminologi, vokabular og målingstilgange fra andre fagområder og overfører dem til humaniora. Det ses i udspillet med dets fokus på entreprenørskab, innovation, patenter, proof-of-concept, virksomhedssamarbejde og open science, som kommer fra andre områder.

- Et eksempel fra afsnittet om innovation: *”Det kan f.eks. være erfaring med invention disclosure, erfaring med at skrive og udtage patenter, erfaring med at opdatere og videreføre patenter, erfaring med at lave proof-of-concept, søge innovationsbevillinger eller anden offentlig eller privat finansiering, erfaringer med samarbejde med industri, erfaring med samarbejde med den offentlige sektor eller udvikling af nye/forbedrede praksisser og adfærdsmønstre”.*

I den sidste linje kan Arts-forskere genkende sig selv, men typisk vil Arts-forskere forstå det nyskabende og værdiskabende i deres forskning meget bredere end 'udvikling af nye/forbedrede praksisser og adfærdsmønstre'.

- Dokumentet mangler et blik for de mangfoldige måder, hvorpå Arts-forskning interagerer med og har 'impact' i og på samfundet. En del forskning på Arts har i selve sin karakter og genstandsfelt (fx praksisnærhed) og metodiske tilgang (fx designbaseret forskning, interventionsstudier, praksisforskning, forskningscirkler, aktionsforskning, mv.) indbygget interaktioner med 'praksis' uden for universitetet. Formidling eller videnspredning er derfor ofte en aktivitet, der (ikke kun) finder sted efter forskningsprocessen og top-down fra forskningen til omverdenen, men i stedet en integreret del af forskningsprocessen og foregår løbende i interaktioner mellem forskellige vidensaktører.
- Der bør eksplicit argumenteres for anerkendelse af dansk som forskningsformidlingssprog. Dels kan dansksproget formidling nå et langt større publikum uden for universitetet, dels er der en del forskning om danske forhold, hvor kun dansksproget publicering kan sikre den højeste forskningskvalitet, fordi internationale forlag kræver international tilpasning af forskningen med store konsekvenser for, hvad der overhovedet kan publiceres om danske forhold internationalt.

4. Kort orientering om og drøftelse af kommissorium for arbejdsgruppen til udarbejdelse af forslag til fremtidig organisering af forskningsstøtten på Arts.

Bilag: Kommissorium vedlagt.



Ad 4:

CH og HN orienterede kort om den nedsatte arbejdsgruppe, der har til opgave at udarbejde forslag til ny organisering af den samlede forskningsstøtte på Arts, efter at den nuværende forskningsstøtte (FSE) fra 1. januar 2024 kun vil supportere ganske få, meget store ansøgninger til primært EU, Innovationsfonden og Grundforskningsfonden.

Et afgørende spørgsmål for arbejdsgruppen er, hvorvidt der skal etableres en ny central Forskningsstøtteenhed på fakultetet, der kan bidrage med support til alle de ansøgninger, der nu ikke længere supporteres af det gamle FSE. Eller om der skal satses på decentrale løsninger. Ansøgningsstøtte udgør ikke hele fokuset, da også post-award support skal medreflekteres i de forslag, som gruppen udarbejder til fakultetsledelsen.

5. Drøftelse af forslag til dagsordenspunkter på kommende møder i forskningsudvalget.

V./CH.

Medlemmerne opfordres til 'hjemmefra' at overveje emner til forskningsudvalgets resterende møder i 2023 og første halvår 2024.

Ad 5:

Der var på mødet ikke tid til at behandle dette punkt, hvorfor det blev besluttet, at medlemmerne kan indsende forslag til kommende dagsordenspunkter til hele udvalget. HN sørger for at indkalde forslag.

6. Diversitet på AU/DPU samt Aarhus Universitets Forskningsfond.

V./Dorthe Staunæs

Oplæg og efterfølgende diskussion ved leder af Arts' diversitetsudvalg og bestyrelses- og bedømmelsesudvalgsmedlem i AUFF.

Bilag: PPT fra Dorthe Staunæs' oplæg om AUFF

Ad 5:

Dorthe Staunæs, der er nyt medlem af AUFFs bestyrelse, besøgte forskningsudvalget og fortalte om fondens arbejde og de mest relevante muligheder for funding for DPUs forskere. Den vedlagte PPT-præsentation refererer oplægget.



7. Udvalget indstiller kandidat fra udvalget til ansættelsesudvalg til institutlederopslag på DPU.

V./Sekretariatsleder Christine W. Dalhoff.

Forskningsudvalget skal indstille én kandidat fra udvalget til at sidde i ansættelsesudvalg til stillingen som institutleder på DPU. CH deltager ikke i mødet under dette punkt.

Bilag:

PPT med oplysninger om processen.

Ad 7:

Sekretariatsleder Christine W. Dalhoff orienterede om processen med at få nedsat rådgivnings- og ansættelsesudvalg til stillingen som institutleder på DPU, som opslås efter sommerferien til besættelse den 1. december 2023.

Forskningsudvalget opgave var at indstille 1-2 af udvalgets medlemmer til ansættelsesudvalget med hensyntagen til diversitetsperspektiver både i forhold til køn og afdelingsrepræsentation. Udvalget indstillede Lars Emmerik Damgaard Knudsen og Hanne Knudsen.

Dekanen udpeger såvel rådgivnings- som ansættelsesudvalget.

8. Eventuelt.

CH, HN, den 28. juni 2023

Kommissorium for arbejdsgruppe vedr. meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning¹

Baggrund

Uddannelses- og Forskningsministeriet nedsatte i 2018 et udvalg for bedre meritering i dansk forskning. Udvalget afleverede sine anbefalinger i 2019, hvori de bl.a. finder, at der er behov for at kvalificere og nuancere de meriteringsprocesser, der foregår på de danske universiteter, således at det videnskabelige personale i højere grad meriteres for udviklingen og gennemførelsen af god undervisning, samt de mange aspekter af videnspredning og videnformidling, som er væsentlige for anvendelsen af forskningen i samfundet.²

På bagkant af meriteringsudvalgets konklusioner igangsatte Rektorkollegiet et arbejde vedr. udarbejdelse af et fælles rammeværk for meritering af universitetspædagogiske kompetencer. Dette arbejde blev forankret i Uddannelsespolitisk udvalg (RUP) og blev afsluttet i februar 2021.³ Rektorkollegiet har efterfølgende besluttet, at der skal gennemføres et lignende arbejde vedr. meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning samt udarbejdes et forslag til grundlæggende principper for meritering.

Formål

Der nedsættes således en arbejdsgruppe, som har til formål at udarbejde et fælles rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning, herunder bl.a. forskningsbaseret samarbejde, rådgivning, innovation og entreprenørskab. Arbejdsgruppen skal også overveje, om aktiviteter inden for Open Science er tilstrækkeligt meriterende i det eksisterende meriteringssystem.

Det forventes, at det fælles rammeværk kan benyttes ved ansættelser og forfremmelser med henblik på at understøtte bedømmelsesudvalgenes muligheder for at vurdere kompetencer og erfaringer på en gennemsigtig og struktureret måde. Det forventes ligeledes, at det fælles rammeværk kan bruges i det almindelige ledelsesarbejde og i den løbende ledelsesvurdering. Det tilsigtes, at rammeværket kan bruges inden for alle hovedområder. Det lægges til grund for arbejdet, at det er op til det enkelte universitet at beslutte, hvordan det vil arbejde videre med og anvende rammeværket lokalt.

¹ Videnspredning er det begreb, som anvendes i meriteringsudvalgets rapport. Arbejdsgruppen kan med fordel overveje om et andet begreb bedre dækker aktiviteterne på området.

² <https://ufm.dk/publikationer/2019/filer/fremtidens-meritering-afrapportering-fra-meriteringsudvalg.pdf>

³ <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2021/03/dansk-ramme-for-meritering-1.pdf>

Det forventes, at arbejdsgruppen kommer omkring nedenstående opgaver:

1. Arbejdsgruppen skal kortlægge universiteternes nuværende praksis vedr. meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning, herunder forventninger og vurderingskriterier på forskellige stillingskategorier.
2. Arbejdsgruppen skal inddrage internationale erfaringer, herunder særligt udarbejdelsen af sektorfælles meriteringsrammer, som også omfatter videnspredningsaktiviteter.
3. Arbejdsgruppen skal forholde sig til EU-kommissionens arbejde for mere ansvarlige meriteringspraksisser.

På bagkant af ovenstående forventes arbejdsgruppen at udarbejde følgende leverancer:

1. Arbejdsgruppen skal udarbejde en eksempeloversigt over typiske aktiviteter inden for videnspredning samt overveje dokumentationsbehov og muligheder.
2. Arbejdsgruppen skal komme med forslag til, hvordan man bedst klæder bedømmelsesudvalgene på til opgaven med at vurdere kvalifikationer inden for videnspredning.
3. Arbejdsgruppen skal udarbejde forslag til en fælles ramme for meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning i forbindelse med ansættelser, forfremmelser og til brug for det almindelige ledelsesarbejde.
4. Arbejdsgruppen skal bidrage med forslag til principper, der efterfølgende kan indgå i Danske Universiteters udarbejdelse af et fælles princippapir, der ser på tværs af meritering af forskning, uddannelse og vidensamarbejde og videnspredning

Sammensætning og forankring

Arbejdsgruppen for udvikling af en fælles ramme for meritering af videnspredning er forankret i et samarbejde mellem Forskningspolitisk udvalg (FPU), Innovationspolitisk udvalg (IPU) og Uddannelsespolitisk udvalg (RUP).

FPU udpeger to medlemmer til arbejdsgruppen, hvoraf det ene skal være medlem af FPU. Dette medlem bliver automatisk formand for arbejdsgruppen.

IPU udpeger også to medlemmer til arbejdsgruppen, hvoraf det ene skal være medlem af IPU. RUP ligeledes udpeger to medlemmer til arbejdsgruppen, hvoraf det ene medlem skal være medlem af RUP.

Danske Universiteters HR-Gruppe inviteres til at udpege en teknisk referenceperson til at bistå arbejdet, og som kan deltage som observatør på arbejdsgruppens møder.

Arbejdsgruppen kan nedsætte en eller flere leverancegrupper med henblik på, at de kan levere oplæg til og kvalificere dele af arbejdsgruppens drøftelser og aktiviteter. Arbejdsgruppen beslutter, hvilke leverancegrupper, der er behov for og hvordan de skal bestykkes.

Arbejdsgruppens endelige forslag til fælles rammeværk, anbefalinger og princippapir skal drøftes i Forskningspolitisk udvalg, Innovationspolitisk udvalg og Uddannelsespolitisk udvalg, inden det sendes til Rektorkollegiets behandling og godkendelse.

Danske Universiteters sekretariat betjener både arbejdsgruppe samt eventuelle leverancegrupper og yder bistand til mødeindkaldelse, mødeplanlægning, indhentning af information, notatskrivning mv.

Meritering af kompetencer og erfaringer indenfor videnspredning

Indledning

Universiteterne spiller en aktiv rolle i det danske samfund. Det videnskabelige personale bidrager til et oplyst og velfungerende demokrati, samarbejde og udvikling med private virksomheder og offentlige institutioner og øvrige videnspredningsaktiviteter. Denne del af universiteternes virke er også ekspliciteret i universitetsloven fra 2003:

Universitetet skal samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til udvikling af det internationale samarbejde. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater skal bidrage til at

fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.¹

Der er ligeledes en bevægelse på europæisk plan, hvor der via forskellige initiativer bliver opfordret til at universiteterne i højere grad anerkender flere typer af aktiviteter som meriterende for en forskerkarriere.²

Der er således en berettiget forventning om, at universiteterne via det videnskabelige personale engagerer sig bredt og bidrager med forskningsindsigt og evner. Det kan være i den demokratiske proces, i samarbejde med industrien, i andre videnspredningsaktiviteter, der

har en ”impact” på samfundsudviklingen og som bidrager til at øge Danmarks innovationskapacitet. Af den grund er der behov for at skabe nogle frugtbare rammer, der meriterer det videnskabelige personales indsats inden for samarbejde med industrien, oplysning, bidrag til debat, råd, nævn, udvalg, funding/review boards, samfunds impact, innovation og entreprenørskab.

I det følgende skitseres nogle væsentlige og typiske aktiviteter inden for videnspredning. Hermed sættes en ramme for genstandsfeltet, der dog ikke er udtømmende. Efterfølgende er der refleksioner over, hvordan de beskrevne aktiviteter i højere grad tænkes ind i forbindelse med ansættelser og fremmelser med henblik på f.eks. at understøtte bedømmelsesudvalgenes muligheder for at vurdere kompetencer og

¹ Bekendtgørelse af lov om universiteter §2 stk. 3

² <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>

erfaringer på en gennemsigtig og struktureret måde. Herpå følger det egentlige rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer inden for vidensspredning. Afslutningsvist er inkluderet arbejdsgruppens bud på fælles principper for meritering på tværs af forskning, uddannelse, vidensamarbejde og vidensspredning. I den forbindelse inkluderes overvejelser om organisatorisk bidrag, ekstern finansiering og ledelse.

Som opfølgning på rammeværket vil der vil blive udarbejdet et katalog med inspiration, cases og metoder som forskningsmiljøer, institutioner/fakulteter/universiteter kan bruge til at beskrive, synliggøre og fokusere arbejdet med at udvikle og anvende meritering på dette felt.

Det er ambitionen med dette rammeværk, at give universiteternes ledelser, ansættelses- og bedømmelsesudvalg og medarbejdere et værktøj til at strukturere, hvilke aktiviteter, der skal meriteres. Det er op til den enkelte institution, hvordan den vil arbejde videre med anbefalingerne og anvende rammeværket lokalt.

Væsentlige eksempler på vidensspredning

I det følgende gennemgås en række typiske eksempler på aktiviteter inden for vidensspredning. Vidensspredning forstås i denne sammenhæng bredt og dækker de aktiviteter, der bidrager til forskningens kvalitet, vækst, velfærd og udvikling i samfundet. De følgende eksempler er netop eksempler på komponenter, der skal gives en plads i bedømmelsen af forskerens aktiviteter. Gennemgangen er ikke udtømmende.

Forskningsbaseret rådgivning

Forskningsbaseret myndighedsbetjening og rådgivning skal i højere grad være meriterende. Eksempelvis kan den rådgivningsindsats, der bidrager til at myndigheder og politikere kan træffe oplyste og gode beslutninger meriteres ligesom større rapporter kan gennemgå peer-review hos fagfæller og offentliggøres i relevante fagmiljøer.

Formidling – demokratisk samtale

Forskningsformidling til fagfæller fylder meget i den traditionelle meritering af forskning, men andre typer af formidling bidrager i høj grad til den demokratiske samtale og debat og den indsats skal anerkendes. Det gælder f.eks. formidling i form af lærebøger, foredrag, debatarrangementer, debatindlæg, bidrag til policy papers, retningslinjer og lovgivning, deltagelse i kommissioner, råd og udvalg både nationalt og internationalt, populærformidling med meget mere. I flere af disse tilfælde er der ikke tale om originale bidrag eller ideer, men indsatsen kan have stor effekt ift. at øge vidensniveauet i samfundet, i produktudvikling samt i fremme af strategiske indsatser og områder for institutionen.

Innovation

Under overskriften innovation kan de komponenter, der bidrager til at fremme den faktiske omsætning af forskningsresultaterne til nye løsnin-

ger indtænkes. Det kan f.eks. være erfaring med invention disclosure, erfaring med at skrive og udtage patenter, erfaring med at opdatere og videreføre patenter, erfaring med at lave proof-of-concept, søge innovationsbevillinger eller anden offentlig eller privat finansiering, erfaringer med samarbejde med industri, erfaring med samarbejde med den offentlige sektor eller udvikling af nye/forbedrede praksisser og adfærdsmønstre.

Virksomhedssamarbejde

Virksomhedssamarbejde kan være både med private og offentlige virksomheder (f.eks. museer og sygehuse) og kan f.eks. bestå i at teste nye løsninger og anvende ny viden til at skabe udvikling i virksomheden. Et andet element af samarbejdet kan være vejledning af erhvervs-ph.d.er, facilitering af samarbejde mellem virksomheder og studerende / unge forskere samt samarbejde om challenge-koncepter.

Entrepenørskab

Under denne overskrift kan fremhæves erfaringer med etablering, deltagelse og udvikling af start-up selskaber, erfaringer fra innovationsmiljøer, deltagelse i uddannelsesaktiviteter f.eks. acceleratorkurser, inkubatorer bestyrelsesuddannelser. Dertil kan komponenter som kompetencer og erfaringer fra bestyrelsesarbejde og vejledning af start-ups indtænkes.

Open Science

Bidrag til Open Science og Open Innovation in Science, der øger forskningens synlighed og udbredelse og skaber pre-kompetitivt samarbejdsrum mellem forskere og virksomheder kan meriteres. Det kan f.eks. være indsatser for at systematisere og stille data til rådighed. Det kan også være selve det at udgive Open Access. Et yderligere aspekt kan være Citizen Science, hvor der skabes dialog og udvikles borgere og forskere imellem.

Bedømmelsesudvalgenes rolle

I et system, hvor flere typer af aktiviteter end hidtil kan meriteres stiger kompleksiteten i opgaven. Det gælder for en lang række processer på universiteterne og de hænger sammen. Ledelserne kan i dette dokument finde inspiration til, hvordan den udvidede portefølje af aktiviteter tænkes ind i f.eks. medarbejderudviklingssamtaler, lederudviklingssamtaler, i jobopslag og ift. sammensætning af bedømmelsesudvalg og definition af opgaven. Det kan ligeledes tænkes ind i universiteternes HR-strategier og generelle strategier.

Bedømmelsesudvalgene skal foretage de bedst mulige vurderinger og det kræver blandt andet at de inddrager vidensspredningsaktiviteterne i deres bedømmelsesgrundlag for forfremmelser og ansættelser. Til det kan den rigtige sammensætning af kompetencer, der også har indsigt i vidensspredningsaktiviteter være et stærkt bidrag. Dertil er

tydelighed og transparens, hvad angår bedømmelsesudvalgenes rolle og de kriterier de opererer ud fra vigtig.

Rammeværket kan understøtte bedømmelsesudvalgenes muligheder for at vurdere kompetencer og erfaringer på en gennemsigtig og struktureret måde.

Rammeværk for meritering af videnspredning

På side 7 præsenteres Danske Universiteters rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnspredning i forbindelse med ansættelser, forfremmelser og til brug for det almindelige ledelsesarbejde.

Rammeværket er delt i tre dimensioner a) Forskerens individuelle erfaringer og kompetencer, b) bidrag til universitets arbejde med videnspredning, c) bidrag til samfundet og innovationsøkosystemet.

I rammeværket er der for hver dimension mulighed for at udfolde kompetencer og erfaringer inden for komponenterne; formidling, forskningsbaseret myndighedsbetjening, innovation, virksomhedssamarbejde, entreprenørskab og open science. Se afsnittet om væsentlige eksempler på videnspredningsaktiviteter på side 3 og 4.

De forskellige komponenter er ikke afgrænsede heller ikke i forhold til de tre dimensioner. Der vil således kunne være overlap.

Der vil være aktiviteter som falder ind under videnspredning, der ikke er med-

taget her, ligesom der er medtaget komponenter, som ikke vil finde relevans på alle hovedområder og i alle fagmiljøer. Det er en præmis for rammeværket, at det ikke kan appliceres 1 til 1 i de enkelte fagmiljøer. Det vil således være en opgave lokalt på universiteterne og fagmiljøerne at vurdere, hvilke komponenter, der finder relevans samt, hvordan de vægtes.

Det lægges til grund for arbejdet, at det er op til den enkelte institution at beslutte, hvordan den vil implementere og arbejde videre med anbefalingerne i rammeværket.

	A	B	C	Særlige forhold
	<i>Forskerens individuelle erfaringer og kompetencer</i>	<i>Bidrag til universitets arbejde med videnspredning</i>	<i>Bidrag til samfundet og innovationsøkosystemet</i>	Den videnskabelige medarbejder har:
Komponenter:	Den videnskabelige medarbejder har:	Den videnskabelige medarbejder har:	Den videnskabelige medarbejder har:	
Forskningsbaseret myndighedsbetjening/rådgivning	•	•	•	•
Formidling	•	•	•	•
Innovation	•	•	•	•
Virksomhedssamarbejde (såvel offentlige som private virksomheder)	•	•	•	•
Entreprenørskab	•	•	•	•
Open Science	•	•	•	•

Principper for meritering

I forlængelse af udviklingen af rammeværket for meritering af erfaringer og kompetencer inden for videnspredning foreslår arbejdsgruppen seks principper for et samlet meriteringssystem.

Seks principper:

1. Mål kvalitet og excellence igennem en bedre afvejning mellem kvantitative og kvalitative mål.

- Bibliometriske indikatorer skal bruges med varsomhed og suppleres med andre typer af informationer.

2. Anerkend flere kompetencer og meritter, men ikke inden for alle områder på samme tid eller for den enkelte forsker.

- Den individuelle forsker forventes ikke at excellere inden

for alle områder. Det er universitetet, der skal opnå de af myndighederne givne målsætninger vedr. forskning, uddannelse og samspil med samfundet ikke den enkelte forsker.

3. Alle resultater, aktiviteter og kompetencer skal bedømmes i lyset af open science principperne.

- Videndeling, samarbejde og open science skal ses som en integreret del af de akademiske aktiviteter.

4. Udøv gennemsigtighed i bedømmelserne og skab synlighed om hvad der er meriterende.

- Forskeren skal vide hvilke kriterier, der bliver benyttet i bedømmelserne og de skal have indsigt i hvordan kriterierne anvendes.

5. Fremme kønsbalance og diversitet.

- Ændringer i bedømmelseskriterierne skal foretages med opmærksomhed på indvirkningen på kønsbalance og diversitet.

6. Understøt den konkrete praksis ved jobopslag og lokale bedømmelsesprocesser.

- Rammeværket skal være et nyttigt værktøj i rekrutterings- og fremmelsesprocesser på universitetet og inden for det akademiske miljø.

Modtager(e): internt

Kommissorium for arbejdsgruppen til udarbejdelse af forslag til en fremtidig organisering af forskningsstøtten på Arts.

Medlemmer: Prodekanen for forskning (forperson), forskningsrådgiver på Arts, 2 repræsentanter fra forskningsstøtten pr. institut, repræsentant(er) fra projektøkonomi.

Formål: arbejdsgruppen skal til beslutning i fakultetsledelsen udarbejde et eller flere forslag til den fremtidige organisering af forskningsstøtten på Arts, herunder oprettelsen af en fakultetsforskningsstøtteenhed.

Uddybet har arbejdsgruppen til formål at:

- Gennemføre en afdækning af ressourcer og behov på forskningsstøtteområdet på Arts, herunder f.eks. behovet for opnormering på hhv. pre- og post-award støtte.
- Udarbejde forslag til en fakultetsbred forskningsstøtteorganisering, herunder til organiseringen af samspillet mellem institutter, ressourcefordeling, sikring af løbende sparring, gensidig understøttelse af fakultetets forskere etc.
- Udarbejde forslag til finansiering af den nye forskningsstøtteorganisering.
- Udarbejde forslag til, hvordan der bedst bygges bro og koordineres snitflader mellem forskningsstøtten lokaliseret på hhv. institut- og fakultetsniveau samt AU's forskningsstøtteenhed, herunder hvordan man sikrer bedst mulig overlevering af opgaver og en gnidningsfri overgangsperiode fra den eksisterende til den nye forskningsstøtteorganisering på hhv. Arts og AU.
- Udarbejde forslag til implementeringsplan i forlængelse af hvert forslag til ny forskningsstøtteorganisering, herunder forslag til opgavefordeling og -placering i implementeringsfasen

Arbejdsgruppens funktion er rådgivende for fakultetsledelsen. Arbejdsgruppen er udpeget af fakultetsledelsen. På baggrund af arbejdsgruppens forslag træffer fakultetsledelsen afgørelse om den fremtidige organisering af forskningsstøtten på Arts samt arbejdsgruppens fortsatte virke.



—

—

—



PRÆSENTATION AF AUFF

ARTS
JUNI 2023



OM AARHUS UNIVERSITETS FORSKNINGSFOND

En hurtig introduktion



FONDSBESTYRELSEN

- Formand: **Brian Bech Nielsen**
- Næstformand: Peter Løchte Jørgensen, professor, Institut for Økonomi
- Torben M. Andersen, professor, Institut for Økonomi
- Kirsten Jakobsen, sekretariatsleder, Juridisk Institut
- Puk Aslaug Willemoes Jensen, studerende ved AU
- **Helle Prætorius Øinwald**, professor, Institut for Biomedicin, HE
- **Jens Blom-Hansen**, professor, Institut for Statskundskab, BSS
- **Michael Møller Hansen**, professor, Institut for Biologi, NAT
- **Lotte Bach Larsen**, professor, Institut for Fødevarer, TECH
- **Dorthe Staunæs**, professor, Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, ARTS

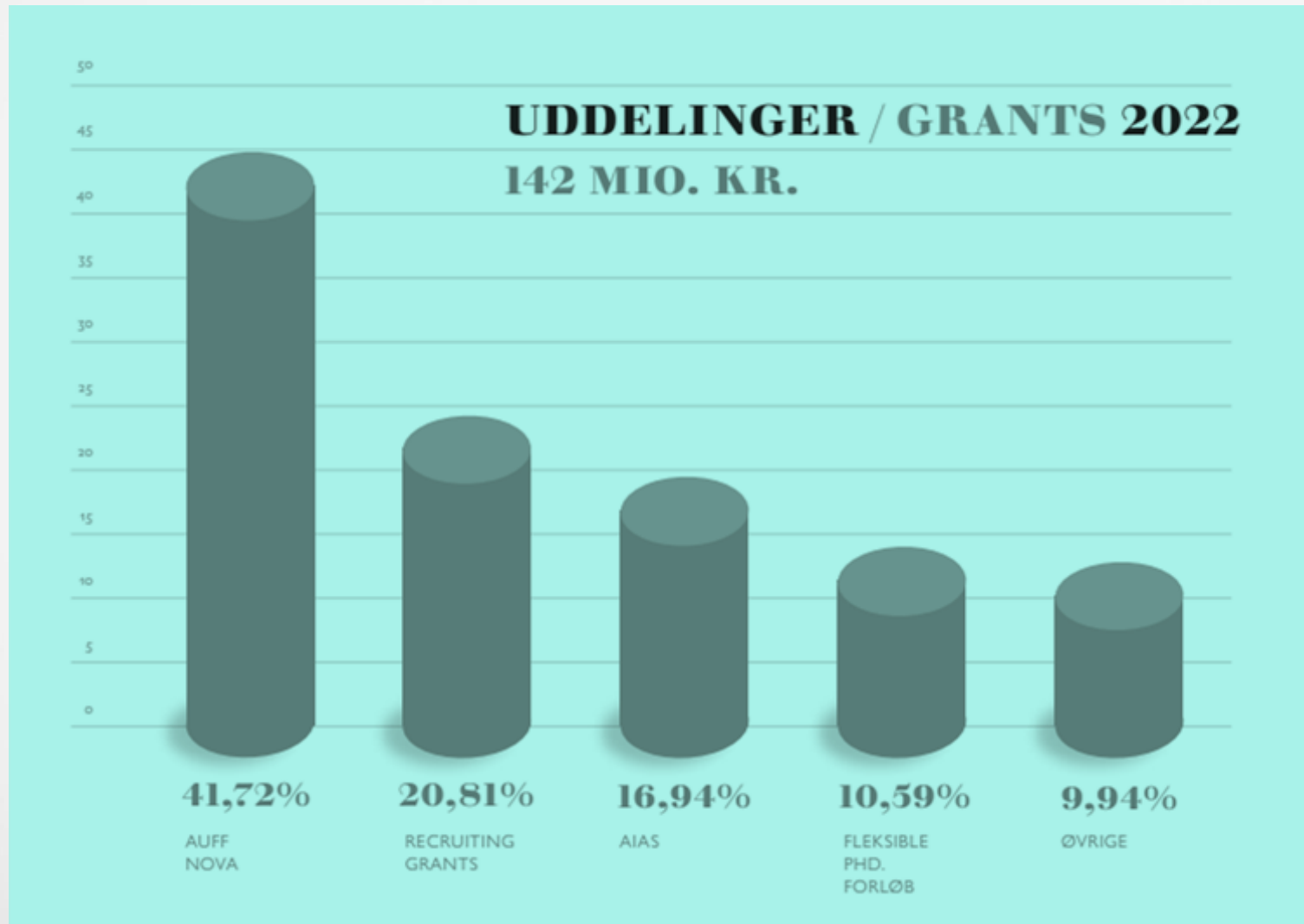


KORT HISTORIK

- 2015: Aurigas **frasalg af Cheminova**. Fondens formue fordobles til et niveau på ca. 4,5 mia. kr.
- 2015: Fonden etablerer en række **nye virkemidler**, herunder **AUFF Starting Grants**, og uddeler samlet **182,6 mio. kr.**
- 2016: FEAS køber det tidligere **Aarhus Kommunehospital**
- 2019: AUFF opprioriterer **AUFF Starting Grants** og **AUFF NOVA**, samt lancerer **AUFF Flagskibe**
- 2022: AUFF lancerer **AUFF Recruiting Grants**

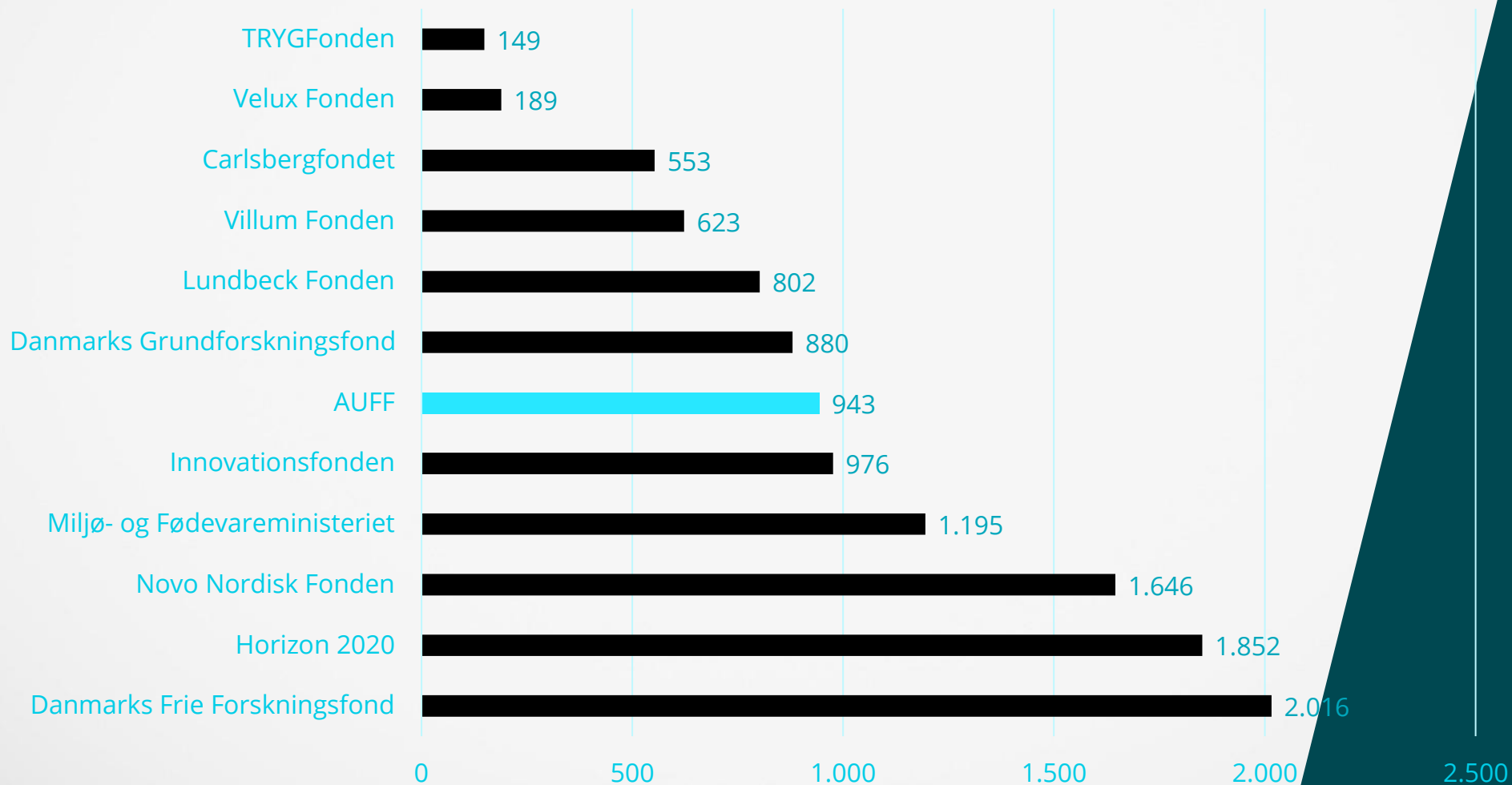
- Uddeler omkring **135 mio. kr. årligt**

UDDELINGER 2022



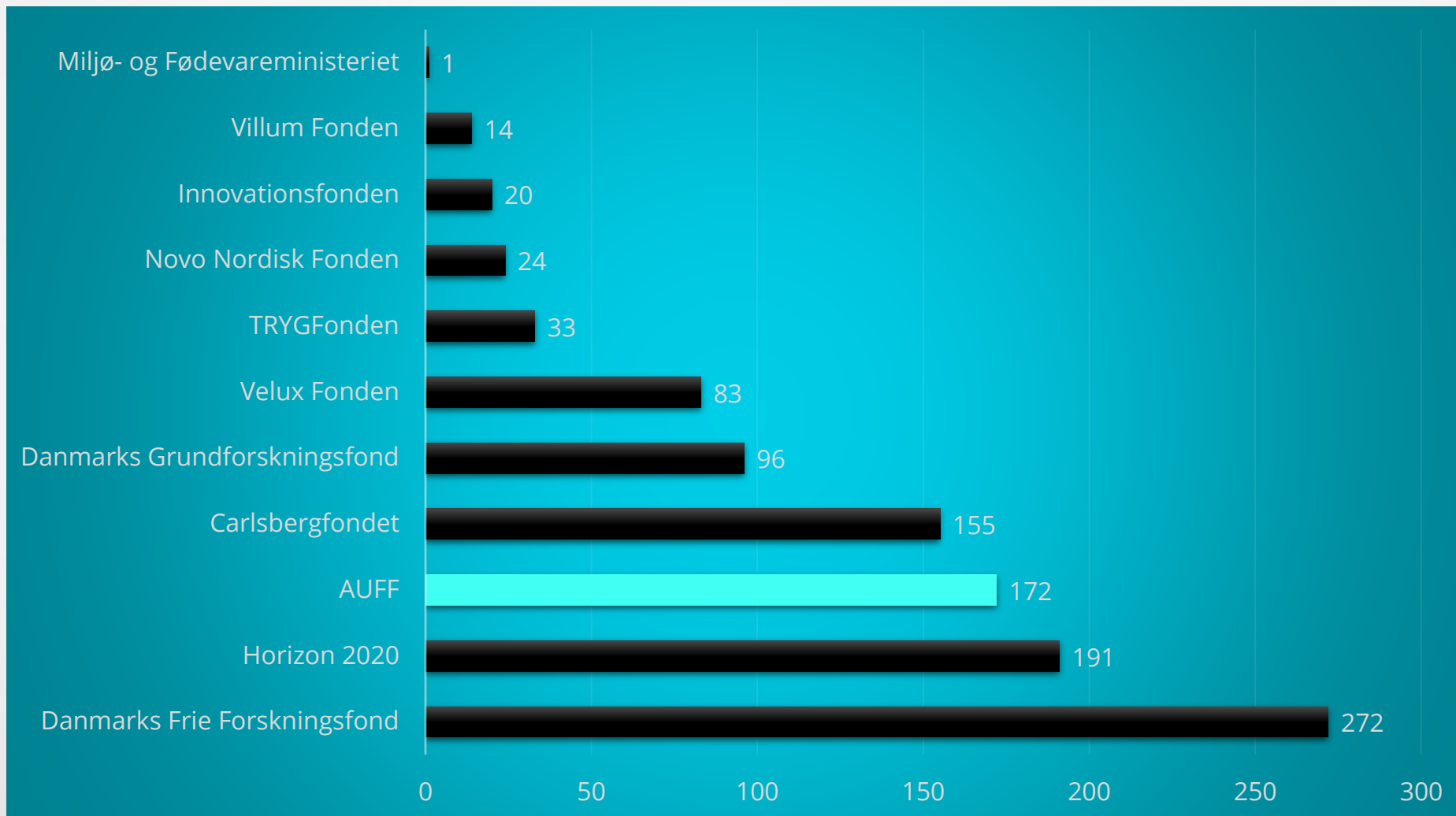


SAMLET HJEMTAG PÅ AU FRA FONDE 2014-2020





ARTS HJEMTAG FRA FONDE 2014-2020





FONDENS AKTUELLE VIRKEMIDLER

- **AUFF Recruiting Grants**
- **AUFF NOVA**
- **International mobilitet** (Gæsteforsker- og sabbaticalstipendier)
- **Publikationsstøtte**
- **Fleksible ph.d.-forløb**
- Ph.d.-kurser, workshops, forskergruppemøder og summer camps på **Sandbjerg Gods**
- Forsknings- og skriveophold i **Møllehuset og Husumgade**



RECRUITING GRANTS - NYT VIRKEMIDDEL I 2022

- Starting Grants blev etableret i 2014 med effekt fra 2015
- AUFF ønskede at **styrke vækstlaget**
- Anvendtes **primært** til international rekruttering
- Input fra dekaner og prodekaner ved Strategiseminaret 2021 pegede på, at midlerne kunne bruges endnu mere effektivt

Derfor lanceredes et nyt virkemiddel som afløser for Starting Grants sidste år: **Recruiting Grants**



RECRUITING GRANTS

- Fokus på rekrutteringen!
- Kan anvendes i aktuelle forhandlingssituationer med en særdeles attraktiv kandidat
- Bevillinger gives som rammebevillinger, hvormed midlerne kan være fleksible og komplementere evt. anden ekstern funding.
- Ramme på i alt **40 mio. kr. i 2023**

ARTS:

- **1 grant i 2023 indtil videre**
- **1 grant i 2022**



RECRUITING GRANTS

- I 2022 overførtes ca 10 mio. kr. fra Recruiting Grants til NOVA pga. den ekstraordinære økonomiske situation og ansættelsesstoppet
- Ansøgninger behandles hurtigst muligt efter modtagelse og frist for svar aftales med pågældende institutleder
- Beløbsrammer
 - **Adjunkt:** Op til 2 mio. kr. over en periode på 3 år
 - **Lektor:** Op til 3 mio. kr. over en periode på 3 år
 - **Professor:** Op til 4 mio. kr. over en periode på 3 år
- Ingen ordinære ansøgningsrunder
- Ansøgning sendes til Tove Østergaard Le (toe@au.dk)



NOVA

- AUFF NOVA prioriteres i 2023 med et budget på **40 mio. kr.**
- AUFF NOVA har til formål at stimulere iværksættelse af **dristige og nytænkende forskningsprojekter**
- Handler om **ideen!**
- Ansøgningsfrist 15. september 2023

- **ARTS (2022):**
 - 17 ansøgninger fra ARTS, 7 bevilgede
 - 10,6 mio. kr. til ARTS ud af 61,1 mio. kr. = **17,3% af sum bevilget**
 - Samlet ansøgt beløb fra ARTS: 29,5 mio. kr.



INTERNATIONAL MOBILITET

- AUFF ønsker at støtte ind- og udgående mobilitet på AU
 - Gæsteforskerbesøg på AU for udenlandske forskere
 - AU sabbaticalophold ved udenlandske universiteter
- Formålet er at udvikle AUs forskere både fagligt og personligt ved at give mulighed for international erfaring ved blandt andet at opbygge og styrke faglige netværk
- Kan søges af fastansatte forskere (lektorer/seniorforskere eller professorer) ved Aarhus Universitet
- **ARTS (2023):**
 - 7 ansøgninger fra ARTS i 2023 – 5 bevillinger



PUBLIKATIONSSTØTTE

- AUFF Publikationsstøtte har en ramme på **2,5 mio. kr.**
- Banebrydende publikationer med specielt henblik på **højtestimerede udenlandske forlag** samt publikationer af høj kvalitet, der udgives ved **danske forlag**
- Udbredelse af forskning fra AU via **andre medietyper** (nyt fra efterår 2022) fx **podcasts**

Publiceringskomite:

- **Charlotte Appel**, Inst. For Kultur og Samfund, ARTS
- **Karen Valentin**, DPU, ARTS
- **Tine Sommer**, Juridisk Inst., BSS
- **Kristian Hvidtfeldt Nielsen**, Inst. for Matematik, Videnskabsstudier,
- **Søren Dinesen Østergaard**, Inst. For Klinisk Medicin, HE
- **Henrik Myhre Jensen**, Inst. for Mekanik og Produktion



FLEKSIBLE PH.D.-FORLØB

- Virkemidlet er en afløser for puljen til scholarstipendier og Internationalisering af ph.d.-uddannelserne
- Målrettet mod fleksible ph.d.-forløb, herunder 3+5, 4+4 og forskningsåret m.v.
- Den samlede ramme på **15 mio. kr.** i 2023 fordeles ligeligt mellem de fem fakulteter.

Tak for opmærksomheden



Yderligere spørgsmål?

Henvendelse til **Tove Østergaard Le**

AU ph.d. og fondsbetjening, mobil: 21 62 49 21, mail: toe@au.dk

www.auff.dk

FORSKNINGSUDVALGET

UDPEGNING AF VIP-MEDLEM TIL ANSÆTTELSESUDELVALG FOR INSTITUTLEDER
19. JUNI 2023



DPU - DANMARKS INSTITUT FOR PÆDAGOGIK OG UDDANNELSE

AARHUS UNIVERSITET

7. JUNI 2023



STILLINGEN SOM INSTITUTLEDER FOR DPU SKAL GENBESÆTTES

- Ansættelsesperioden for institutledere er som udgangspunkt tre år, men genansættelse kan ske et ubegrænset antal gange.
- Claus Holm har p.t. siddet i stillingen som institutleder på DPU i to perioder, og stillingen skal derfor opslås internt og eksternt.
- Dette sker i august 2023 med henblik på besættelse 1. december 2023.



Dekanen har bedt Institutforum understøtte denne proces med indstillinger til besættelse af et rådgivningsudvalg og et ansættelsesudvalg.

Det er Dekanen, der træffer endelig beslutning om sammensætningen af udvalgene.



PRAKSIS PÅ ARTS

Rådgivningsudvalget

Der er præcedens for, at Institutforum indstiller kandidater til rådgivningsudvalget iblandt sig.

Ansættelsesudvalget

- På **IKS** indstillede den daglige ledelse en forskningsprogramleder og forpersonen for Akademisk Råd som medlemmer.
- På **IKK** indstillede sekretariatslederen fællestillidsrepræsentanten for VIP samt studienævnsforpersonen.

Der *kan* indstilles flere kandidater end det krævede minimum.

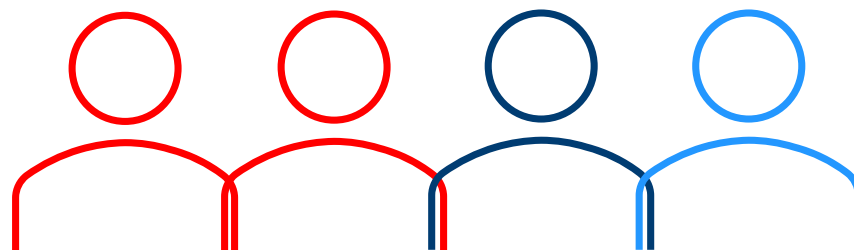
Dekanen tager endelig stilling til sammensætningen af ansættelsesudvalget, og hun er ikke bundet af instituttets indstillinger.



RÅDGIVNINGSSUDVALGET

Rådgivningsudvalget skal rådgive Dekanen om stillingsopslaget og indkaldelse af ansøgere.

Udvalget skal bestå af **2 VIP**, **1 TAP** og **1 studerende**:

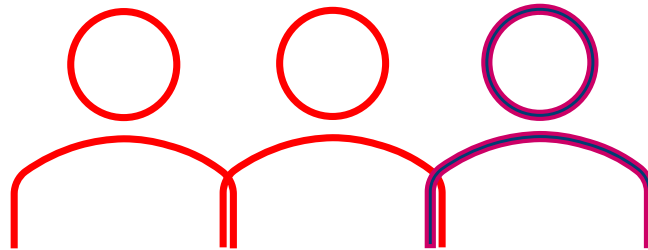


Institutforum har indstillet fire af sine medlemmer til rådgivningsudvalget:

Karen Ida Dannesboe (ANT), **Clemens Wieser (GP-FILO)**, Louise Weinreich Jakobsen (TAP) og Oliver Bornemann (studerende fra UDV)

ANSÆTTELSESUDVALGET

Ansættelsesudvalget skal udarbejde stillingsopslaget og udpege kandidater til samtale 1 og 2. Foruden Dekanen selv, en prodekan, en institutleder (fra IKK eller IKS), chefrådgiveren og sekretariatschefen, skal DPU indstille **to VIP** og **en afdelingsleder**:



Institutforum har indstillet næstforperson **Line Lercke Mørck (PSYK)** og beder

- forskningsudvalget indstille **1 VIP**
- studienævnet indstille **1 VIP**
- afdelingslederne indstille **1 afdelingsleder**

Af hensyn til diversitetsaspektet på tværs af de to udvalg indstilles en VIP ”for meget”, som Dekanen kan tage stilling til.

MØDER I UDVALGENE

Deltagere i rådgivningsudvalg og ansættelsesudvalg skal kunne medvirke på de nævnte mødedatoer:

Det rådgivende udvalg:

14. august kl. 14.30-16.00 (Teams)

19. september kl. 15.00-16.30 (Teams)

Ansættelsesudvalget

15. august kl. 14.30-16.00 (Teams)

20. september kl. 14.30 -16.00 (Teams)

5. oktober (hele dagen) i København

24. oktober (hele dagen) i København



OVERVEJELSE OM DIVERSITET

Institutforum har indstillet to mænd og tre kvinder.

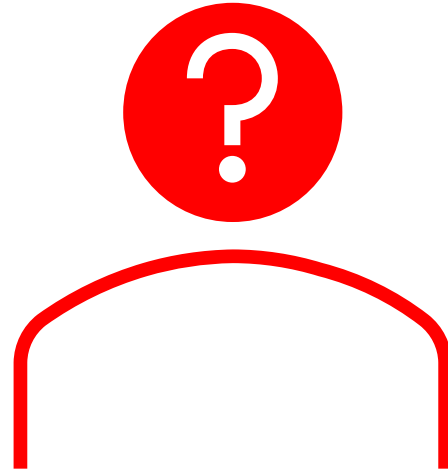
Der er valgt repræsentanter fra ANT, UDV, GP-FILO, PSYK...

Studienævnet indstiller yderligere en VIP på møde den 21. juni

Afdelingslederne indstiller en afdelingsleder på møde den 21. juni



FORSKNINGSUDVALGET INDSTILLER:



VIDERE PROCES

Efter afdelingslederne, forskningsudvalget og studienævnet har truffet beslutning, sender Sekretariatslederen indstilling til Dekanatet.

- Dekanatets frist for indstillinger til udvalgene er 23. juli
- Samtaler gennemføres i oktober
- Tiltrædelse er 1. december





AARHUS
UNIVERSITET