



15. møde i forskningsudvalget: mandag, d. 23. september 2019, kl. 10.00 – 12.00
Sted: D120

REFERAT

Deltagere: Claus Holm, Hanne Knudsen, Ning de Coninck-Smith, Henrik Vase Frandsen, Katja Brøgger, Dorte Kousholt, Ulrik Brandi, Lars Emmerik Damgaard Knudsen, Dorthe Staunæs, Laura Gilliam, Christian Christrup Kjeldsen, Karen Valentin, Cathrine Hasse, Kirsten Elisa Petersen, Venka Simovska, Helle Plauborg, Henrik Nitschke

Afbud: Uffe Jankvist, Ditte Winther-Lindquist

Dato: 21. oktober 2019
Ref: HN

Side 1/6

Godkendt referat

1. Godkendelse af dagsorden. V./CH

Ad 1:

CH indledte med en velkomst til Hanne Knudsen, der overtager efter Morten Nissen i motivations-programmet, og Kirsten Elisa Petersen som ny programleder for Inklusions- og eksklusionsprogrammet efter Janne Hedegaard Hansen stoppede ved DPU.

CH orienterede om, at der var fremsat et ønske fra Hanne Knudsen om et nyt punkt på dagordenen omhandlende, hvem der skal tage over som næstforperson for forskningsudvalget efter Morten Nissens afgang, og hvordan processen ville være. Ønsket blev imødekommet og indsat som nyt punkt 3.

2. Referat fra sidste møde er godkendt pr. e-mail.

Bilag: Godkendt referat fra 13. møde i forskningsudvalget.

3. Ny næstforperson for udvalget. V/CH

CH indledte med en orientering om næstforpersonens rolle hidtil, hvor bl.a. årsplan for udvalget, dagsordener og procesforløb er blevet drøftet mellem IL, MN og HN som sekretær for udvalget; senest også med inddragelse af ny viceinstituteder for forskning, Christian Kjeldsen. Derefter lagde CH op til en drøftelse af næstforpersonens rolle:

Medlemmer af udvalget havde følgende kommentarer:

- Kan udvalget blive mere dagsordensættende via stærkere inddragelse af næstforpersonen, så udvalget bliver mere udviklingsorienteret? Det kunne indbefatte en måske endnu grundigere forberedelse af møder,



mere langsigtet planlægning også af større tematiske drøftelser, etc. Pt. arbejder udvalget ofte reaktivt og ikke proaktivt i sin udfyldning af rådgivningsfunktionen.

- Udvalgets mødeform bør udvikles frem mod mere deltagerinddragende processer, der vil højne kvaliteten af møderne og øge motivationen for aktiv deltagelse.
- Kommissorium for næstforpersonen bør drøftes i udvalget, og hele udvalget bør inddrages i disse drøftelser, ikke kun programlederne.
- Udvalget bør udnytte muligheden for at få en kvinde som næstforperson. Der er mange kvindelige medlemmer af udvalget, men ingen i ledelsen af udvalget.

CH var enig i behovet for bl.a. at tage større temaer op til drøftelse, at arbejde med mødeformen og også gerne, at medlemmerne var agendasetende i forhold til de forhold, der er afgørende for forskernes arbejde bredt forstået. En præcisering på skrift af disse forhold vil være gavnligt.

CH afsluttede punktet med at en opfordring til at indsende forslag til emner til næstforpersons-posten til ham. Man kan også stille sig selv i forslag. CH udformer inden næste møde en tekst med rollebeskrivelse for næstforpersonen og vil ved næste møde officielt udpege en ny næstforperson.

4. **Høring af Aarhus Universitets "Strategi 2025". V/CH**

AU's nuværende strategi udløber i 2020. Udkast til strategi for 2020-2025, "Strategi 2025", er i begyndelsen af september sendt i høring hos medarbejdere og studerende med frist for høringssvar 24. oktober kl. 9.00 2019.

Bilag:

- 1) Høringsbrev
- 2) Udkast til Strategi 2025

Ad 4:

CH orienterede indledningsvist om AU's strategiarbejde, der netop er sat i værk på det overordnede AU-niveau. Udkastet til AU-strategi er båret af et kontinuitetsrationale, hvor en række igangværende satsninger videreføres, og en supplementslogik, dvs. en række nye initiativer og prioriteter. Der er tre fokusområder: forskning, uddannelse og samarbejde – samarbejde såvel internt som eksternt.

Strategien er meget overordnet formuleret – dermed har strategien en stor rummelighed. Det er formentlig helt bevidst fra universitetsledelsens og bestyrelsens side, da AU efter omfattende forandringer er i god gænge. Strategien på de lavere niveauer er rammesat af de overordnede formuleringer af værdier, vision og mission, men skal også sætte og oversætte disse ind i de konkrete kontekster.

Institutledelsen er blevet bedt om at samle høringssvar ind fra alle de



fora, der indgår i høringen på institutniveau, og høringen i forskningsudvalgets indgår således i instituttets samlede høringssvar.

Proces for fakultetsstrategien diskuteres pt. i fakultetsledelsen. Det er dog ikke sådan, at institutstrategien skal afvente fakultetsstrategien, der vil formentlig blive tale om sideløbende processer.

Medlemmer af udvalget havde følgende kommentarer i ikke-prioriteret rækkefølge:

- Strategien bygger i sine formuleringer på et forældet universitetsbegreb. Bullit 3 og 4 af de 6 bør slås sammen til en ny bullit om bæredygtighed/diversitet. Bæredygtighed er ikke kun et spørgsmål om energi/miljø, men omhandler også menneskers levede liv. Diversitet er bredere end mænd/kvinder, selv om den klassiske kønsproblematik selvfølgelig er væsentlig.
- Der er flere campusser, ikke kun én campus, der skal udvikles. Den kompleksitet skal håndteres i strategien, selv billedet er forkert, når der kun tales om en campus, underforstået Campus Aarhus
- Det burde også være en ambition for AU at være bedst til arbejdsmiljø. 'Den gode arbejdsplads' bør være et selvstændigt mål.
- Samspillet mellem samfund og universitet skal adresseres tydeligere – ikke mindst i lyset af de verserende sager om forskningsfrihed og forskningsintegritet.
- Undervisningsudvikling nævnes næsten ikke. Det bør være en vigtig strategisk satsning.
- Uafhængighed (armslængde) er for fraværende. Samarbejde er et vigtigt ord i strategien, men måske kunne der stå mere om hvilke rammer det bør foregå under?
- Internationalisering og rekruttering: Hvordan sikrer vi en mere lige konkurrence, hvis udenlandske miljøer har bedre forskningsvilkår?
- Fint, at strategien er så overordnet og kontinuitetspræget, det giver et vist frirum.
- Flere steder, fx i præamblen, gøres uddannelse af studerende til AU's vigtigste opgave, og forskningen reduceres til midlet/grundlaget. Forskning skal ligestilles med uddannelse på tværs i teksten.
- I formuleringerne optræder økonomi, (udvikling og vækst) først og siden demokrati og velfærd. Hvis ikke der skal byttes rundt på begreberne, bør begreberne skifte plads, så det bliver tydeligt, at de er ligestillede.



- AU bør have en ambition om at løfte flere unge, der har behov for mere støtte end de særligt talentfulde.

CH takkede for indlæggene og forslag til ændringer- og han anførte, at AU-strategien skal afspejle, hvad AU gerne vil vi binde sig til., herunder hvad Arts vil binde sig til, da flere af indsatsområderne naturligt primært vil skulle indløses af Arts.

5. Drøftelse af revideret notat om 'Fokus på Forskning'. V/CCK

Bilag: Notatet 'Fokus på Forskning'.

Ad 5:

CCK orienterede kort om processen for notatet, der senest er drøftet og foreløbigt godkendt i institutledelsen. CCK gjorde opmærksom på, at notatet kun vedrører en del af det institutarbejde, der er relevant for forskningen. Udkastet er ikke endeligt besluttet, så CCK udbad sig kommentarer til notatet.

Medlemmer af udvalget havde følgende kommentarer i ikke-prioriteret rækkefølge:

- Notatet er uklart i forhold til, hvor Vipomatic-timer fordeles helt konkret?
- Kunne man forestille sig, at Vipomatic-timer blev givet til et fællesskab i stedet for til individer – med henblik på at fremme fællesskaber om ansøgninger?
- Det antal timer, der gives til ansøgningsskrivning, svarer ikke til det antal timer, der anvendes.
- Kunne man forstille sig, at en del af overhead blev givet til bevillingshavere – for at skabe et stærkt incitament?
- Hvad sker der, hvis man ikke skriver ansøgninger? Bliver man så straffet?
- Relationen mellem afdelingsledere og forskningsprogramledere fremgår ikke klart af notatet. Vi må finde ud af, hvordan vi koordinerer mellem afdelingsledere og programledere på gode måder. Hvordan gør vi det i praksis?
- Hvordan tænkes top-down matchmaking helt konkret? Viser vores erfaringer, at det har nogen særlig værdi at gøre det fra toppen?
- Måske er det bedre at bruge kræfterne på at styrke forskningsfællesskaber end at match-make fra toppen og ned? Og som en følge heraf giver Vipomatic-timer til forskningsfællesskaber i stedet for individer.
- Det er en udmærket ide at give en timegave til de flittige ansøgere.



CCK svarede:

- Før der kan uddeles timer til ansøgningsskrivning, skal den enkelte VIP inden for det enkelte år have lagt et grundantal timer, afhængigt af stillingskategori. Grundtimerne ligger inden for de 40% til forskning som er defineret af Arts arbejdstidsregler. Først herefter kan der med CCK forhandles om timer i Vipomatic med udgangspunkt i de timesatser, der er angivet for forskellige virksomheder. Der vil være tale om en konkret vurdering, fordi ansøgningsarbejde ikke kan sættes på formel, bl.a. kan der være tale om genindsendelser, mange samarbejdspartnere og lignende forhold, der kan påvirke den konkrete tildeling.
- Tildeling af timer må af samme grund ske individuelt, da to samarbejdende VIP om en ansøgning kan have forskellig ansøgningshistorik.
- Der er ikke noget krav om, at alle søger, og du bliver ikke straffet, fordi du ikke søger. Det er ambitionen, at instituttet øger sit ansøgningsvolumen, og at flere inddrages i ansøgningsarbejde i de kommende år.
- CH afsluttede punktet med at anføre, at vi er godt i gang allerede med at øge ansøgningsvolumen, specielt i forhold til forskerinitierede ansøgninger, og at instituttet generelt i de sidste fem år har fået en mere international profil. I forhold til Vipomatic-diskussionen er der ikke tale om meget generøse uddelinger af timer, for hvis der var det, ville instituttets økonomi ikke være holdbar.

6. Orientering og drøftelse af rektors udmelding i kølvandet på oksekødsrapporten. V./CH

Ad 6:

CH uddelte brev fra rektor til dekaner, institut- og centerledere om 'oksekødsagen' samt AU's Politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis. I brevet anfører rektor bl.a., at der i kølvandet på oksekødsagen vil blive udviklet et kursusforløb i forskningsfrihed og -integritet, som forskere på AU skal deltage i. Endvidere understreger rektor i brevet, at alle ledere på AU har et særligt ansvar for at sikre, at alle forskere på AU er vidende om de retningslinjer, regelsæt og politikker, der skal følges.

7. Orientering om og drøftelse af de kommende adjungerede professorer og lektorer. V/CH

Bilag:



- 1) Notat vedr. adjungerede professorer og lektorer på DPU: Opdateret tidsplan
- 2) Bekendtgørelse om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor
- 3) Retningslinjer for tildeling af titlerne adjungeret professor hhv. adjungeret lektor på Arts

Ad 7:

På grund af tidsmangel meddelte CH, at materialet bliver sendt rundt til kommentering. Forslag til emner vil blive drøftet på novembermødet i forskningsudvalget.

8. Meddelelser/orientering

a) *Arts Research and Talent Development – Key Figures 2019* er udkommet: <https://medarbejdere.au.dk/fakulteter/ar/forskning-og-eksternt-samarbejde/>. Materialet blev omdelt på mødet til dem, der ikke deltog på Sandbjerg Gods-seminaret.

9. Eventuelt

- 1) Der kan sendes tilbagemeldinger til fakultetet vedrørende Sandbjerg-seminaret. Der sendes fællesskriv til fakultetet, hvor det tilbydes at indgå i forberedende arbejde. Kousholt og Brandi er tovholder for et fælles svar til fakultetet.

D. 21. oktober 2019; CH, CCK, HN



Bilag - Pkt. 4 - 1) Høringsbrev

Til høringsparterne:

- Fakulteterne
- Institutterne
- Akademiske råd
- Studenterrådet, Konservative Studenter og Frit Forum
- HSU, HAMU, FSU og ASU
- LEA

Høring af Aarhus Universitets Strategi 2025

Aarhus Universitets nuværende strategi udløber i 2020. Derfor sendes udkast til strategi for 2020-2025 "Strategi 2025" hermed i høring hos universitetets medarbejdere og studerende.

Udkast til Strategi 2025 har været drøftet med universitetsledelsen, fakultetsledelsen og den øverste, administrative ledelse på ledelsesseminaret i maj 2019 og på bestyrelsens seminar i juni 2019. HSU blev derudover orienteret om strategiprocessen på HSU-mødet den 17. juni 2019.

Strategi 2025

Strategiudkastet ligger i forlængelse af universitetets nuværende, strategiske kurs. Det indeholder således universitetets igangværende, strategiske satsninger og målene i den strategiske rammekontrakt, som universitetet indgik med Uddannelses- og Forskningsministeriet i 2018, men sætter også nye mål for den faglige udvikling og universitetets samarbejde nationalt og internationalt.

Den overordnede vision med strategien er, at Aarhus Universitet skal fortsætte sin udvikling mod at være et endnu stærkere, forskningsintensivt universitet, der udmærker sig ved at skabe værdi gennem viden, nye indsigter og samarbejde.

Udkast til Strategi 2025 beskriver Aarhus Universitets værdier, vision og mission samt følgende seks kerneopgaver, som definerer universitetets mission:

- Grundforskning af høj, international kvalitet
- Forskningsbaserede uddannelser af høj, international kvalitet
- Bidrag til samfundets udvikling og velfærd
- Forskningsbaserede løsninger af samfundsudfordringer
- Dimittender til fremtidens arbejdsmarked
- Udvikling af forskertalenter og forskningsintegration.

Rektoratet

Brian Bech Nielsen
Rektor

Dato: 3. september 2019

Direkte tlf.: +45 8715 2025
Mobiltlf.: +45 2338 2349
E-mail: rektor@au.dk
Web: au.dk/rector@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2





Sideløbende med denne strategiproces arbejder universitetet på en bæredygtighedsstrategi. Ambitionen er, at universitetet som institution skal fremme en bæredygtig udvikling og heriblandt reducere sit klimaaftryk. Høringsprocessen for bæredygtighedsstrategien forventes afholdt primo 2020.

Den videre proces

Høringen på fakulteterne koordineres af fakultetsledelserne, og tilsvarende koordinerer institutledelserne høringen på institutterne. Der foretages således en opsamling på høringen på både fakultets- og institutniveau. Det tilhørende høringsmateriale (individuelle høringssvar, mødereferater e.a.) vedlægges som bilag til høringssvaret.

Bestyrelsen vil på sit møde den 13. december 2019 behandle Aarhus Universitets Strategi 2025, hvorefter strategien forventes at træde i kraft den 1. januar 2020.

Deadline for høringen er **den 24. oktober 2019 kl. 9.00**. Høringssvarene bedes sendt til rector@au.dk.

Det vedlagte høringsmateriale samt information om den videre proces kan også findes på medarbejdere.au.dk/strategi/austrategi. Eventuelle spørgsmål kan rettes til chefkonsulent ved Universitetsledelsens Stab Grith Thagaard Loft gtl@au.dk.

Jeg ser frem til at modtage jeres høringssvar og til det videre arbejde med universitetets kommende strategi.

Med venlig hilsen

Brian Bech Nielsen
Rektor

Aarhus Universitet

Strategi 2025

Et forskningsintensivt universitet, der stræber efter den højeste, internationale kvalitet og udmærker sig ved at skabe værdi gennem viden, nye erkendelser og samarbejde – bygger bro mellem Danmark og verden

HØRINGSUDKAST

03-09-2019

Indholdsfortegnelse

Præambel og Aarhus Universitets værdier	side 2
Aarhus Universitets vision	side 3
Aarhus Universitets mission	side 6
- Grundforskning af høj, international kvalitet	side 7
- Forskningsbaserede uddannelser af høj, international kvalitet	side 9
- Bidrag til samfundets udvikling og velfærd	side 11
- Forskningsbaserede løsninger af samfundsudfordringer	side 13
- Dimittender til fremtidens arbejdsmarked	side 15
- Udvikling af forskertalenter og forskningsintegration	side 17
Implementering og opfølgning	side 19

Præambel

Aarhus Universitet er et stærkt universitet, der markerer sig med forskning, forskningsbaserede uddannelser og rådgivning af høj, international kvalitet og værdiskabende samarbejde med både private virksomheder og offentlige institutioner. Den nysgerrige skabelse af viden med rod i dybe fagligheder til gavn for samfundet er universitetets raison d'être og har det været siden grundlæggelsen i 1928. Det vil også være udgangspunktet for denne strategi, der definerer universitetets kurs frem til 2025.

Aarhus Universitets faglige portefølje spænder bredt fra de klassiske universitetsdiscipliner inden for humaniora, naturvidenskab, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab og teologi over business- og ingeniørdisciplinerne til de uddannelsesvidenskabelige discipliner samt miljø- og landbrugsområderne. Det giver universitetet en helt særlig mulighed for at kombinere dybe fagligheder i skabelsen af videnskabelige gennembrud og for at etablere omfattende samarbejde med mange sektorer til gavn for hele samfundet.

Forskning er grundlaget for Aarhus Universitets virke. Det gælder ikke mindst for universitetets vigtigste opgave: at uddanne studerende og give dem adgang til ny viden gennem forskningsbaserede uddannelser, der også udvikler deres dannelse, kreativitet, selvstændighed og samarbejdsevner. Universitetet anser de studerende og dimittenderne for at være de vigtigste bærere af universitetets viden. Det er derfor vigtigt, at de sammen med universitetets medarbejdere påtager sig ansvaret for at bringe deres viden i spil og dermed bidrage til, at samfundet hviler på et oplyst demokrati.

I strategien for 2025 beskriver Aarhus Universitet sin vision, mission og sine grundlæggende værdier (se nedenfor). Visionen ligger i forlængelse af universitetets nuværende, strategiske kurs, men sætter også nye og højere mål for den faglige udvikling og omfanget af det nationale og internationale samarbejde. Universitetet ønsker at styrke sin position blandt stærke, forskningsintensive universiteter og samtidigt skabe afgørende værdi for det enkelte menneske og for hele samfundet.

Udmøntningen af visionen i konkrete handlinger vil skabe resultater, der vil øge universitetets internationale omdømme og samfundsmæssige aftryk.

AARHUS UNIVERSITETS VÆRDIER

Vores grundværdier er beskrevet i de europæiske universiteters Magna Charta.

Vi værner om forsknings- og ytringsfrihed samt individets mulighed for at udleve sine drømme og udfolde sit potentiale uanset baggrund. Den frie dialog, tolerance og diversitet er selve grundlaget for universitetets virke. Vi anser universiteterne for at være en af samfundets grundpiller og tager derfor medansvar for den videre udvikling af et demokratisk og bæredygtigt samfund.

Aarhus Universitets vision

**Et forskningsintensivt universitet, der stræber efter
den højeste internationale kvalitet og udmærker
sig ved at skabe værdi gennem viden,
nye erkendelser og samarbejde**



**Bygger bro mellem
Danmark og verden**

Aarhus Universitet vil være et forskningsintensivt universitet, der stræber efter den højeste, internationale kvalitet og udmærker sig ved at skabe værdi gennem viden, nye erkendelser og samarbejde – bygger bro mellem Danmark og verden. Realiseringen af Aarhus Universitets vision for 2025 vil indebære:

- At der gennem forskning af højeste, internationale kvalitet skabes nye erkendelser og videnskabelige gennembrud
- At forskningsbaserede uddannelser og myndighedsrådgivning gives på højeste, internationale niveau
- At universitetets studerende, dimittender og forskere bringer deres viden i spil og er med til at forme fremtidens samfund
- At samarbejdet på tværs af fagligheder bidrager til internationalt samarbejde og løsning af store samfundsudfordringer
- At samarbejdet internt og med eksterne partnere skaber innovation i eksisterende og nystartede virksomheder
- At universitetet i stigende grad udveksler talenter og viden lokalt, nationalt og internationalt.

Visionen sætter, sammen med bevidstheden om, at universitetet også er ramme for udlevelse af den enkeltes drømme og ambitioner, retningen for Aarhus Universitets udvikling i de kommende år.

Visionen fordrer, at universitetet anvender sin faglige styrke og bredde samt sin internationale position til at skabe værdi for det danske og det globale samfund. Værdi skal i denne strategi forstås bredt og omfatter bidrag til udvikling, vækst og velfærd for hele samfundet. Det rækker således langt videre end til blot at bidrage til økonomisk vækst, idet universitetets opgave også er at udvikle den kritiske og konstruktive dialog, sætte den menneskelige eksistens i kontekst og bidrage til den demokratiske udvikling og en bæredygtig fremtid.

Nye erkendelser og videnskabelige gennembrud skabes både inden for de faglige discipliner og i mødet mellem disciplinerne. Universitetet vil tiltrække og begejstre både anerkendte, etablerede forskere, lovende unge forskere og talentfulde studerende, så de kan bidrage til videnskabelige gennembrud.

Universitetet er en af samfundets grundpiller, og dets studerende, dimittender og forskere er med til at forme fremtidens samfund gennem den viden, de bringer i spil. Det gælder lige fra den brede formidling til borgerne over den forskningsbaserede myndighedsbetjening til forskeres deltagelse i statslige kommissioner og råd. Visionen er, at universitetets forskere via deres ekspertise i højere grad bidrager til, at samfundet hviler på et oplyst og vidensbaseret demokrati.

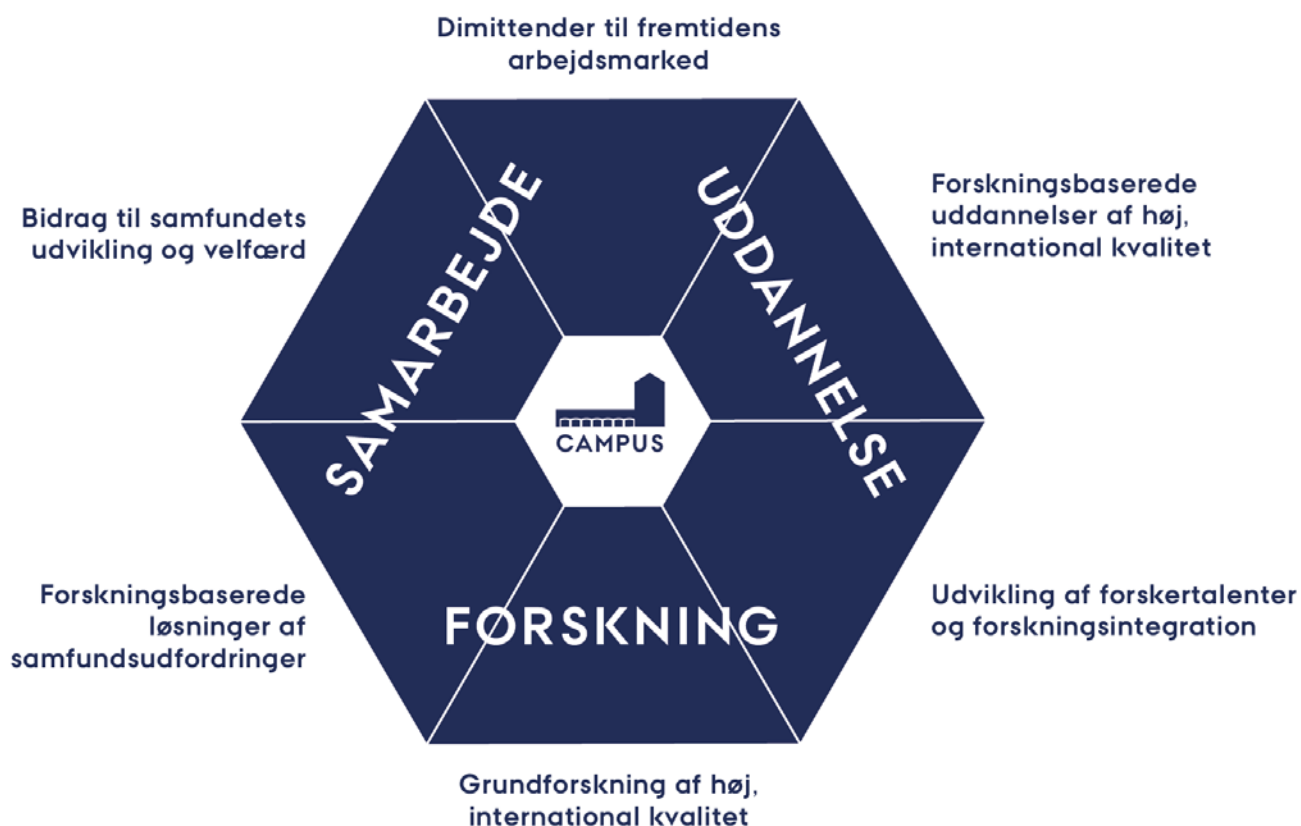
Samarbejde står helt centralt i denne strategi. Særligt ønsker universitetet at styrke samarbejde på tværs af faggrænserne, samarbejde med det private erhvervsliv og offentlige institutioner samt

samarbejde omkring innovation. Kun derved kan universitetet øge værdien af sit bidrag til samfundet og samtidig være på forkant med fremtidens samfundsbehov.

Aarhus Universitets internationale samarbejde er båret af visionen om at bygge bro mellem Danmark og verden. I en tid, hvor det internationale samarbejde er politisk udfordret, og hvor behovet for at samarbejde for at finde løsninger på globale samfundsudfordringer er større end nogensinde, har universiteterne med deres stærke tradition for internationalt samarbejde en særlig rolle at spille. Universitetet ønsker at yde et markant bidrag ved at sikre en stigende, international udveksling af viden og talenter.

Visionen tager udgangspunkt i en levende campus, hvor studerende, forskere og eksterne partnere mødes i et tæt samarbejde. Universitetets campus er allerede internationalt berømt for sin karakteristiske arkitektur og bynære beliggenhed. I de kommende år vil universitetet videreudvikle og nytænke campus, så den i endnu højere grad bliver kendetegnet ved levende, engagerende og innovative studie- og forskningsmiljøer samt ved bæredygtig drift og udvikling.

Aarhus Universitets mission



Aarhus Universitets arbejde med at indfri visionen vil blive udmøntet gennem universitetets seks kerneopgaver, som definerer universitetets mission (se figuren ovenfor):

- Grundforskning af høj, international kvalitet
- Forskningsbaserede uddannelser af høj, international kvalitet
- Bidrag til samfundets udvikling og velfærd
- Forskningsbaserede løsninger af samfundsudfordringer
- Dimittender til fremtidens arbejdsmarked
- Udvikling af forskertalenter og forskningsintegration.

Kerneopgaverne dækker de danske universiteters opgaver, som defineret i universitetsloven. De kan samles under hovedoverskrifterne forskning, uddannelse og samarbejde. Derudover har universitetet defineret tre overlappende områder, hvor forskning, uddannelse og samarbejde supplerer hinanden. Tilsammen afspejler de seks kerneopgaver bredden i universitetets aktiviteter og giver en ramme for arbejdet med Strategi 2025.

Kerneopgaverne gennemgås i de følgende seks afsnit, hvor der redegøres for mål, delmål og forventede indsatser.

Grundforskning af høj, international kvalitet

KERNE-OPGAVE	GRUNDFORSKNING AF HØJ, INTERNATIONAL KVALITET			
MÅL	FORSKNINGSMÆSSIGE GENNEMBRUD		KARRIEREUDVIKLING OG DIVERSITET	
DELMÅL	Udvikle forskningsmiljøer med høj international impact	Internationalisering	Forskerkarriereudvikling	Kønsbalance i forskningsmiljøerne

Aarhus Universitet vil øge forskningskvaliteten yderligere i sin stræben efter højeste, internationale niveau. Derfor har universitetet sat som mål at styrke:

- Forskningsmæssige gennembrud
- Karriereudvikling og diversitet.

Forskningsmæssige gennembrud

Delmål: Udvikle flere forskningsmiljøer med høj, international impact. Universitetet ønsker at skabe flere forskningsmæssige gennembrud og vil for at opnå dette udvikle og styrke de enkelte fagdiscipliner yderligere, så de står endnu stærkere i den internationale konkurrence, og samfundet i højere grad drager nytte af gennembrud inden for grundforskningen. Derudover vil universitetet fortsat udvikle sin faglige profil, så den svarer til samfundets behov nu og i fremtiden.

Delmål: Øget internationalisering. Universitetet ønsker at opnå en højere grad af international konkurrence om de faste stillinger og rekruttering af talentfulde forskere med et højt, internationalt niveau. Dette indebærer, udover styrket international rekruttering, en styrkelse af det internationale engagement hos universitetets fastansatte forskere.

Karriereudvikling og diversitet

Delmål: Styrkelse af forskerkarriereudviklingen. Universitetet ønsker at give alle mulighed for at udfolde sit potentiale og for at udvikle sig fagligt. Dette gælder både de yngre forskere og de etablerede forskere.

Delmål: Bedre kønsbalance i forskningsmiljøerne. Universitetets ambition er at udnytte den samlede talentmasse bedst muligt. Det kræver, at universitetet kommer tæt på kønsmæssig balance på universitetsniveau, hvilket forudsætter en markant forandring i strategiperioden – især ved i højere

grad at rekruttere kvindelige forskere til faste stillinger og understøtte kvindelige talenter interesser og muligheder for en forskerkarriere.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte følgende, igangværende indsatser:

- **Udvidelse af ingeniørområdet**
- **Udvidelse af it-området**
- **Styrkelse af businessområdet**
- **Folkeskolesatsningen**
- **Profiltilpasningen på Arts**
- **Normer for rekruttering**
- **Junior Researcher Development Programme**
- **Flere kvinder i forskning.**

Forskningsbaserede uddannelser af høj, international kvalitet

KERNE-OPGAVE	FORSKNINGSBASEREDE UDDANNELSER AF HØJ, INTERNATIONAL KVALITET				
MÅL	ATTRAKTIVT UNIVERSITET FOR TALENTFULDE STUDERENDE		DYB FAGLIGHED I UDDANNELSERNE		
DELMÅL	Match mellem ansøger og uddannelse	Fastholdelse	Engagerende undervisning og læring	Elementer af valgfrihed i uddannelserne	Tværgående kompetencer

Aarhus Universitets uddannelser er kendetegnet ved et højt, fagligt niveau og et godt studiemiljø. Fundamentet for den dybe faglighed er rekruttering af dygtige studerende og stærke forskere kombineret med et understøttende lærings- og studiemiljø. Derfor har universitetet sat en styrkelse af følgende som mål:

- Attraktivt universitet for talentfulde studerende
- Dyb faglighed i uddannelserne.

Attraktivt universitet for talentfulde studerende

Delmål: Bedre match mellem ansøger og uddannelse. Universitetet vil fastholde sin position som et attraktivt universitet og fortsat optage studerende, der har gode faglige forudsætninger og motivation for at fordybe sig og engagere sig i deres uddannelse og studieliv. Dette mål gælder både for nationale og internationale studerende. Rekrutteringen af den sidstnævnte gruppe har været udfordret af politiske tiltag, men universitetet ønsker inden for rammerne at styrke sin position og tiltrække de mest talentfulde, internationale studerende.

Delmål: Bedre fastholdelse. En god studiestart bygger bro til ungdomsuddannelserne samtidig med, at den begejstrer og løfter de studerende fagligt lige fra begyndelsen. Derfor vil universitetet se hele det første år i et studiestartsperspektiv, hvilket vil styrke overgangen for de nye studerende. Ligeledes vil universitetet arbejde med at styrke det gode fysiske, sociale og læringsmæssige studiemiljø.

Dyb faglighed i uddannelserne

Delmål: Engagerende undervisning og læring. Universitetet arbejder løbende på at styrke mødet mellem underviseren, den studerende og det faglige stof, da det er kernen i undervisningens og uddannelsernes kvalitet. Samtidig vil universitetet udnytte de nye muligheder, som de digitale læringsteknologier giver. Herved kan universitetet i højere grad engagere sine studerende før, under og efter undervisningen og dermed øge deres læringsudbytte.

Delmål: Flere elementer af valgfrihed i uddannelserne. Med flere elementer af valgfrihed kan de studerende supplere deres dybe faglighed med elementer fra andre fag og nyde godt af universitetets faglige bredde og internationale samarbejdsrelationer.

Delmål: Tværgående kompetencer. Universitetet vil tilbyde de studerende uddannelser, der både giver dyb faglighed og mulighed for at opnå tværgående kompetencer. Kombinationen er vigtig for, at de studerende rustes bedre til fremtidens arbejdsmarked. De tværgående kompetencer kan både være faglige, som i ovenstående delmål, og mere generelle. Dette gælder ikke mindst inden for digitalisering, bæredygtighed, entreprenørskab og dannelse.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte følgende, igangværende indsatser:

- **Rekruttering og optag af dygtige og motiverede studerende**
- **Engagerende Educational IT.**

Universitetet vil igangsætte følgende, nye indsatser:

- **Bedre studiestart**
- **Valgfag på tværs**
- **Flere kurser på Summer University**
- **Digitale kompetencer til alle studerende.**

Bidrag til samfundets udvikling og velfærd

KERNE-OPGAVE	BIDRAG TIL SAMFUNDETS UDVIKLING OG VELFÆRD				
MÅL	SAMARBEJDE MED EKSTERNE PARTER		BIDRAG TIL ET VIDENSBASERET DEMOKRATI		
DELMÅL	Projekter med erhvervslivet og offentlige institutioner	Innovation og entreprenørskab	Synlighed af ekspertbidrag i den offentlige debat	Udvikling af myndighedsrådgivningen	Dialog med beslutningstagere

Aarhus Universitet vil styrke sit bidrag til hele samfundets udvikling og velfærd markant i strategiperioden. Derfor har universitetet fastlagt følgende mål om øget:

- Samarbejde med eksterne parter
- Bidrag til et vidensbaseret demokrati.

Samarbejde med eksterne parter

Delmål: Flere projekter med erhvervslivet og offentlige institutioner. Universitetet vil øge samarbejdet med eksterne parter i strategiperioden. Intentionen er, at virksomhederne og de offentlige institutioner i højere grad skal inviteres indenfor til samarbejde. De private virksomheder skal kunne drage nytte af hele universitetets faglige bredde med henblik på at øge deres konkurrencekraft, og samarbejdet med de offentlige institutioner skal styrkes, så universitetet bliver en foretrukken samarbejdspartner.

Delmål: Mere innovation og entreprenørskab. Rammerne for iværksætteri skal styrkes, og de studerendes interesse for området skal stimuleres. Studerende og forskere skal have bedre muligheder for at omsætte deres ideer til konkrete spinout-virksomheder. Den langsigtede ambition er at etablere et større økosystem for iværksætteri og spinout-virksomheder på og omkring universitetet.

Bidrag til et vidensbaseret demokrati

Delmål: Øget synlighed af ekspertbidrag i den offentlige debat. Universitetets forskere leverer allerede en lang række bidrag til den offentlige debat og faglig formidling til den brede offentlighed.

Universitetet ønsker at øge sit aftryk på samfundet og dermed sin tilstedeværelse i den offentlige debat og i relevante beslutningsprocesser.

Delmål: Fortsat udvikling af den forskningsbaserede myndighedsrådgivning.

Myndighedsrådgivningen er en substantiel bidragsyder til det vidensbaserede demokrati. Universitetet ønsker at fastholde og kvalitetsudvikle rådgivningen yderligere i strategiperioden.

Delmål: Øget dialog med beslutningstagere. Universitetet ønsker at styrke dialogen med beslutningstagere og centrale alumner med henblik på at kunne agere mere offensivt i aktuelle, politiske problemstillinger.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte følgende, igangværende indsatser:

- **Erhvervssatsningen**
- **Kvalitetssikringssystem for myndighedsbetjeningen.**

Universitetet vil igangsætte følgende, nye indsatser:

- **Styrkelse af iværksætteri**
- **Øget anvendelse af digitale platforme til ekspertbidrag**
- **Relationsopbygning med politikere.**

Forskningsbaserede løsninger af samfundsudfordringer

KERNE-OPGAVE	FORSKNINGSBASEREDE LØSNINGER AF SAMFUNDSDUFORDRINGER	
MÅL	INTERNATIONALT SAMARBEJDE	SAMARBEJDE MELLEM FAGLIGHEDER
DELMÅL	Partnerskaber med udvalgte universiteter	Interdisciplinære aktiviteter

Aarhus Universitet vil styrke og forøge sit bidrag til løsning af de store samfundsmæssige udfordringer. Derfor har universitetet fastlagt som mål at øge:

- Internationalt samarbejde
- Samarbejde mellem faglighederne.

Internationalt samarbejde

Delmål: Etablere partnerskaber med udvalgte universiteter. Da mange af samfundsudfordringerne ikke stopper ved grænserne og indebærer løsninger, der forudsætter internationalt samarbejde, vil universitetet etablere strategiske partnerskaber om både forskning og uddannelse med udvalgte universiteter med stor forskningshøjde. Disse partnerskaber skal blandt andet være med til at øge internationaliseringen.

Samarbejde mellem fagligheder

Delmål: Flere interdisciplinære aktiviteter. Løsning af de samfundsmæssige udfordringer fordrer samarbejde mellem fagligheder. Derfor ønsker universitetet flere interdisciplinære aktiviteter på universitetet. Dette gælder eksempelvis inden for emner som bæredygtighed og samfundets sammenhængskraft. Universitetet har helt særlige forudsætninger for at etablere flere tværgående aktiviteter baseret på dybe fagligheder, da universitetet rummer en bred fagvifte.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte med følgende, igangværende indsatser:

- **The Guild og Circle U.-alliancen**
- **Tematiske, interdisciplinære centre.**

Universitetet ønsker at igangsætte følgende nye, interdisciplinære indsatser:

- **Bæredygtighed**
- **Samfundets sammenhængskraft.**

UDKAST

Dimittender til fremtidens arbejdsmarked

KERNE-OPGAVE	DIMITTENDER TIL FREMTIDENS ARBEJDSMARKED		
MÅL	UDVIKLING AF UDDANNELSESPORTEFØLJEN		SAMSPIL MELLEM STUDERENDE OG ARBEJDSMARKEDET
DELMÅL	Fremtidssikret dimittendprofil	Fremtidens efter- og videreuddannelse	Erhvervsrettede elementer i uddannelserne

Dimittenderne er Aarhus Universitets vigtigste bidrag til samfundet, og de skal have internationalt konkurrencedygtige kompetencer, der gør dem eftertragtede og forbereder dem på en foranderlig verden og et foranderligt arbejdsmarked. Derfor har universitetet sat som mål at styrke:

- Udvikling af uddannelsesporteføljen
- Samspil mellem studerende og arbejdsmarkedet.

Udvikling af uddannelsesporteføljen

Delmål: En fremtidssikret dimittendprofil. Universitetet vil balancere dimittendprofilen bedre efter behovet i både den private og den offentlige sektor uden at gå på kompromis med kvaliteten. Der sker en kraftig stigning i antallet med en lang videregående uddannelse på arbejdsmarkedet i de kommende år. Flere dimittender skal derfor finde beskæftigelse i den private sektor eller blive iværksættere, eftersom efterspørgslen i den offentlige sektor ikke forventes at stige markant.

Delmål: Udvikling af fremtidens efter- og videreuddannelse. Universitetet ønsker at imødekomme samfundets stigende behov for kontinuerlig kompetenceudvikling af arbejdsstyrken via forskningsbaseret efter- og videreuddannelse blandt andet knyttet til den øgede digitalisering. De eksisterende efter- og videreuddannelsesmodeller er under pres. Universitetet ønsker derfor at arbejde med nye modeller, der kan imødekomme dimittendernes og arbejdsmarkedets behov for universitetets kompetencer nu og i fremtiden.

Samspil mellem studerende og arbejdsmarkedet

Delmål: Flere erhvervsrettede elementer i uddannelserne. Hensigten er at give alle studerende mulighed for at samarbejde med relevante virksomheder under deres uddannelse. Det vil etablere en tilknytning til arbejdsmarkedet allerede i studietiden.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte med følgende, igangværende indsatser:

- **Uddannelse af flere ingeniører**
- **Uddannelse af flere it-specialister**
- **Profiltilpasning på Arts**
- **Cand.-merc.-tilpasning**
- **Erhvervssatsningen.**

Universitetet vil igangsætte følgende, nye indsats:

- **Udvikle efteruddannelsesudbud i digitale kompetencer.**

Udvikling af forskertalenter og forskningsintegration

KERNE-OPGAVE	UDVIKLING AF FORSKERTALENTER OG FORSKNINGSINTEGRATION		
MÅL	PH.D.- UDDANNELSE	FORSKNINGSINTEGRATION	
DELMÅL	Internationalisering af ph.d.-uddannelsen	Fordybelsesspor i uddannelserne	Interaktion mellem studerende og forskere

Aarhus Universitets høje kvalitet i forskning, uddannelse og samarbejde kan kun opretholdes, såfremt universitetet til stadighed arbejder med udvikling af forskertalenter og integrationen af forskningen ind i uddannelserne. Derfor har universitetet sat som mål at styrke:

- Ph.d.-uddannelse.
- Forskningsintegration.

Ph.d.-uddannelse

Delmål: Øget internationalisering af ph.d.-uddannelsen. Universitetet vil tiltrække flere internationale talenter til ph.d.-uddannelserne og styrke den internationale mobilitet hos universitetets egne talenter. I strategiperioden vil universitetet hæve internationaliseringen af ph.d.-uddannelsen gennem samarbejde med universitetets internationale alliancepartnere. Herved øges ph.d.ernes internationale netværk og deres muligheder for at forfølge en succesfuld karriere inden for universitetssektoren eller i andre samfundssektorer.

Forskningsintegration

Delmål: Flere fordybelsesspor i uddannelserne. Fordybelsessporene skal understøtte universitetets ambition om øget forskningsintegration i uddannelserne og dermed et endnu højere, fagligt niveau.

Delmål: Øget interaktion mellem studerende og forskere. Universitetet vil styrke interaktionen så de studerende i endnu højere grad og tidligere i studiet introduceres til forskningens natur og metoder. Dermed styrkes de studerendes egne kompetencer og den dybe faglighed i uddannelserne.

INDSATSER

Universitetet vil fortsætte med følgende, igangværende indsats:

- **Flere senior-VIP pr. studerende*.**

Universitetet vil igangsætte følgende nye, indsatser:

- **Fælles kurser med partneruniversiteter og flere internationale ophold**
- **Videreudvikling af talentspor og længere specialer**
- **Tidligere indføring i forskningsmetode.**

**Senior-VIP er fastansatte forskere.*

Implementering og opfølgning

Strategien for 2025 løber over en femårig periode. I forbindelse med udarbejdelsen af strategien er der fastlagt mål, delmål og konkrete indsatser ligesom de igangværende strategiske satsninger, og den strategiske rammekontrakt er indarbejdet i strategien. Derfor foreligger der allerede målbare indikatorer for en del af indsatserne, og i implementeringen vil der blive fastlagt indikatorer for de resterende indsatser.

Universitetet vil følge implementeringen af strategien tæt og lave handleplanerne i samarbejde med fakulteterne og institutterne. Hvert år i april til juni vil universitetet følge op på indikatorerne og de igangværende aktiviteter for det forgangne år og derefter fastlægge aktiviteterne for det kommende år. På denne vis sikres det ressourcemæssige grundlag, den administrative understøttelse og ikke mindst det lokale og faglige ejerskab til strategien og aktiviteterne.

Implementeringen og opfølgningen rummer derudover mulighed for, at universitetet kan iværksætte nye indsatser og derved kan håndtere eventuelle, ændrede rammebetingelser og ikke mindst imødekomme nye, uforudsete samfundsbehov. Herved ønsker universitetet at styrke sin agilitet og dermed øge sit bidrag til samfundet.



Bilag - Pkt. 5 - Notatet 'Fokus på forskning'

05. september 2019

Beslutningsnotat vedr. initiativet *Fokus på forskning*

Institutledelsen 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. Institutledelsens diskussionsoplæg fra maj 2019 er drøftet på fællesmøde mellem institutledelse og forskningsudvalg og i institutforum.

Dette beslutningsnotat beskriver de beslutninger, som institutledelsen har truffet på baggrund af disse drøftelser.

DPU har, på grund af stagnerende indtægter fra uddannelser (grundet dimensionering) og faldende basisbevillinger til forskning, øget opmærksom 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) Støtte til etablering af nye forskningsfællesskaber (match) indadtil og udadtil**
- 3) Forskningsledelse i forbindelse med ansøgninger og projekter**

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:

- Forskningsemner relateret til ansøgningsemner dagsordensættes regelmæssigt ved institutledelsesmøder, hvor afdelingslederne deltager.
- En løbende dialog mellem viceinstituttleder for forskning og afdelingslederne med henblik på drøftelser af mulige ansøgningssammenhænge i relation til den enkelte afdeling.
- På afdelingsmøder drøftes emner relateret til ansøgningskultur og forskningsstøtte - bl.a. vil der løbende blive orienteret om igangværende opslag, gode ansøgningsforløb, forskningsintegritet, GDPR etc.

- Forskningsudvalget vil ligeledes kvalificere og drøfte sidstnævnte emner, enten forud for behandlingen i afdelingerne eller på baggrund af behandling i afdelingerne.
- 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.
- Panelet skal fremover tilbyde minimum to reviews fra samme reviewer per ansøgning.
- 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 er således en grundlæggende forventning, som illustreres nedenfor i et forventet grundtimetal for hver stillingskategori, der anvendes af tiden givet til forskningsforpligtelse. Det understreges, at det ikke hermed ligger et krav til den enkelte VIP om, at denne hvert år deltager i ansøgningsarbejde.

Der gennemføres følgende tiltag:

- For forskere, der ud over den grundlæggende forventning lægger ekstra tid i arbejdet med forskningsansøgninger, er der mulighed for at søge om ansøgningstimer, der registreres i Vipomatic. VIP i hver kategori (professor, lektor, adjunkt, postdoc), der bruger tid ud over grundtimetallet 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 er således alene ansøgningstimer *ud over* disse grundtimenormer, der kan tildeles som timer i Vipomatic.

Vejledende timenormer for forskellige ansøgningstyper, der lægges til grund for beregningerne, er følgende:

- 20 timer til projekter i størrelsesordenen 500.000 - 1.200.000 kr. (inkl. overhead) samt mindre interessetilkendegivelser til fx Velux Fonden, 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 Fonden-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, hvilket skyldes at det er indtægtsdækket virksomhed der ikke kan forventes direkte at bidrage til den enkeltes frie forskning.

Hvorvidt ekstra ansøgningstimer kan tildeles, vil bero på en konkret dialog med, og individuel vurdering foretaget af, viceinstitutleder 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: Støtte til etablering af nye forskningsfællesskaber indadtil og udadtil

Dette punkt omhandler støtte til etablering af nye forskningsfællesskaber af DPU-forskere i ansøgnings- og forskningssamarbejde, samt kendskab og kontakt til diverse bevillingsgivere. Formålet er at understøtte den bottom-up 'matchmaking', der allerede foregår, samt støtte VIP i at deltage i udadvendt netværksopbygning.

Indsatsområde 2a: Etablering af nye forskningsfællesskaber mellem 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.
- I dialog med forskningsudvalget vil Institutledelsen efter en toårig periode evaluere dette virkemiddel

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.
- Instituteder vil, i tæt samarbejde med viceinstituteder 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 relateres til 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 i forbindelse med ansøgninger og projekter

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

Indsatsområde 3a: Forskningsledelse i forbindelse med ansøgninger og projekter

DPU ønsker anerkendende forskningsledelse i hele processen. Derfor 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 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 projekter 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.

Virkemidlerne under Ad 3: Forskningsledelse i forbindelse med ansøgninger og projekter evalueres i dialog mellem institutledelse og forskningsudvalg efter en 2. årig periode.



Bilag - Pkt. 7 - 1) Notat vedr. adjungerede professorer og lektorer på DPU: Opdateret tidsplan

Modtager(e): Afdelingsledere og forskningsprogramledere

Adjungerede professorer/lektorer på DPU

På institutledelsesmødet d. 4. juni 2019 blev det besluttet, at DPU tilknytter et antal adjungerede professorer og lektorer. Formålet er at fremme DPU's eksterne, primært internationale, samarbejde - med særligt fokus på forskningssamarbejde, projekter- og ansøgninger.

Hver afdelingsleder og forskningsprogramleder kan indstille 1-2 forslag til adjungerede professorer/lektorer senest 1. november til Institutledelsen - jf. nedenstående retningslinjer og procesplan.

Retningslinjer for udpegning på Arts

Udpegningen af adjungerede professorer og lektorer på Arts følger 'Retningslinjer for tildeling af titlerne adjungeret professor hhv. adjungeret lektor på Arts'. Her finder man en nærmere beskrivelse for de overordnede rammer for indstillingen og tildelingen. Tildelingen foretages efter indstilling fra instituttet - samt efter høring i relevante fora - af dekan Johnny Laursen.

Retningslinjer for indstilling DPU

Som supplement til Arts retningslinjerne har Institutledelsen besluttet nedenstående retningslinjer for indstillingen på DPU.

Hver afdelingsleder og forskningsprogramleder kan indstille 1-2 forslag til adjungerede professorer/lektorer senest 1. november til Institutledelsen. Samlet kan der på DPU - inden for den økonomiske ramme - udpeges 10-12 adjungerede professorer/lektorer.

Den enkelte kandidat skal opfylde følgende kriterier. Den indstillede kandidat skal:

- være anerkendt forsker på lektor eller professorniveau - gerne i vækstlaget af kommende 'stjerneforskere'.





- kunne indgå i og/eller repræsentere konkrete muligheder forskningssamarbejder - med særligt fokus på forskningsprojekter- og ansøgninger.
- som udgangspunkt være ansat ved et udenlandsk universitet. Hvis ikke det tilfældet, skal det begrundes.
- have takket ja til indstillingen og være indforstået med samarbejdsforventningerne.

Indstillingen skal indeholde kandidatens CV og publikationsliste samt en motivering og foreløbig plan, herunder estimering af de årlige økonomiske forudsætninger, for samarbejdet:

- Motivering og begrundelse for tildelingen af titlen.
- Plan for kandidatens fremtidige tilknytning og opgaver.

Det faglige niveau skal kunne dokumenteres og motiveres ud fra CV'et - og evt. foreliggende faglig bedømmelse.

Institutledelsen behandler efterfølgende indstillingerne samlet og træffer på baggrund af forslagene - og efter rådgivning fra forskningsudvalget - beslutning vedr. indstilling til dekanen.

Økonomi:

Besøg fra adjungerede professorer og lektorer finansieres – efter ansøgning - af gæsteforskerpuljen. Beløbet til adjungerede professorer og lektorer udgør samlet set op til 250.000 kr. årligt.

Procesplan:

1. november: Frist for afdelingsledernes og forskningsprogramledernes indstilling af op til to kandidater.

13. november: Indstillingerne behandles på Institutledelsesmødet

18. november/3. december: Orientering i og rådgivning fra forskningsudvalg og institutforum forud for institutledelsens fremsendelse til dekanat.

Primo 2020: Tildeling af adjungerede professorarter/lektorater

Bilag vedhæftede:

- Bekendtgørelse
- ARTS' politik for adjungerede professorer

Ministerium: Uddannelses- og Forskningsministeriet
Journalnummer: Uddannelses- og Forskningsmin.,
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, j.nr.
19/008801

Senere ændringer til forskriften
Ingen

Bekendtgørelse om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor

I medfør af § 29, stk. 3, i lov om universiteter (universitetsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 172 af 27. februar 2018, og § 10, stk. 1, nr. 4, i lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner, jf. lovbekendtgørelse nr. 59 af 26. januar 2015, fastsættes efter bemyndigelse:

§ 1. Bekendtgørelsen finder anvendelse ved universiteterne og ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 2. Institutionen kan tildele titlen adjungeret professor til anerkendte forskere, som institutionen ønsker at hædre med denne titel og derved knytte nærmere til sig. Institutionen kan også tildele titlen til personer, som uden at være anerkendte forskere har kvalifikationer på højt fagligt niveau.

§ 3. Ret til at anvende titlen tildeles for en periode på højst 5 år.

§ 4. Tildeling af titlen er ikke forbundet med aflønning. Honorering af ordinære arbejdsopgaver er fortsat mulig.

§ 5. Efter nærmere aftale med institutionen kan en adjungeret professor holde forelæsninger, indgå i bedømmelsesudvalg m.v. og deltage i institutionens forskning eller samarbejde med denne om forskningsprojekter.

§ 6. Sager om tildeling af titlen adjungeret professor behandles lige som ansættelsessager for lukkede døre og under iagttagelse af tavshedspligt.

§ 7. Forslag om tildeling af titlen adjungeret professor til en bestemt person kan fremsættes over for rektor.

Stk. 2. Universitetet fastsætter regler for faglig bedømmelse af disse personer.

Stk. 3. Hvis rektor ved de kunstneriske uddannelsesinstitutioner anser forslaget efter stk. 1. for velbegrundet, nedsætter rektor et sagkyndigt udvalg bestående af 3 personer, der må anses for at besidde indsigt på tilsvarende niveau. Udvalget afgiver en motiveret vurdering til rektor af, om titlen bør tildeles. Rektor kan kun tildele titlen, hvis mindst 2 medlemmer af det sagkyndige udvalg indstiller dette.

§ 8. Træffer rektor beslutning om tildeling af titlen, skal rektor sikre sig, at vedkommende er villig til at modtage titlen, og rektor meddeler herefter den pågældende ret til at betegne sig adjungeret professor ved institutionen.

Stk. 2. Rektor kan tildele en adjungeret professor titlen på ny ved udløbet af en periode.

Stk. 3. Ved fornyet tildeling af titlen træffer rektor afgørelse om, hvorvidt der på ny skal foretages en faglig bedømmelse af den pågældende person.

§ 9. Rektor sørger for passende offentliggørelse af tildelingen af titlen.

§ 10. Institutionen kan endvidere tildele titlen adjungeret lektor til anerkendte forskere, som institutionen ønsker at hædre med denne titel og derved knytte nærmere til sig. Institutionen kan også tildele titlen til personer, som uden at være anerkendte forskere har kvalifikationer på højt fagligt niveau.

Stk. 2. Ved tildeling af titlen adjungeret lektor følges bestemmelserne i §§ 3-9.

§ 11. Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte kan i særlige tilfælde godkende fravigelser fra bekendtgørelsens § 3.

§ 12. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. maj 2019.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 502 af 20. maj 2013 om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor ophæves.

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, den 12. april 2019

NIKOLAJ VEJE

/ Eva Ranch Christensen

Bilag - Pkt. 7 - 3) Retningslinjer for tildeling af titlerne adjungeret professor hhv. adjungeret lektor på Arts

Notat

Retningslinjer for tildeling af titlerne adjungeret professor hhv. adjungeret lektor på Arts

Adjungering

Dekanen kan, jf. *Bekendtgørelse om tildeling af titlerne adjungeret professor og adjungeret lektor*, samt rektors delegering af kompetencen til at adjungere til dekanerne tildele titlen adjungeret professor hhv. adjungeret lektor. Titlen kan tildeles til:

Louise Søndergaard
Specialkonsulent
HR-partner
Dekanatet, Arts.

- 1) Anerkendte forskere, som et institut ønsker at hædre med titlen og derved knytte tættere til sig.
- 2) Personer, som uden at være anerkendte forskere, har kvalifikationer på højt fagligt niveau og som et institut ønsker at knytte tættere til sig.

Dato: 5. oktober 2015

Side 1/1

Titlen adjungeret professor/lektor tildeles for en periode på højst 5 år. Efter udløbet af en periode kan adjungeringen tildeles på ny efter en adjungeringsproces som beskrevet i dette notat.

Titlen er en hæderstitel og er ikke forbundet med aflønning. Ved adjungering opnås ikke akademiske meritter og rettigheder ud over dem, den adjungerede allerede besad ved tidspunktet for adjungeringen.

Forventninger til en adjungeret professor/adjungeret lektor ved Arts

Den adjungerede professor/lektor vil normalt varetage følgende opgaver:

- deltage i forskningssamarbejde med forskere ved instituttet
- forelæsninger/konferencer
- evt. undervisning/ph.d.-vejledning
- indgå i bedømmelsesudvalg
- evt. hjælp til rekruttering

De nærmere arbejdsopgaver samt øvrige vilkår for den enkelte adjungerede professor/adjungerede lektor skal aftales særskilt med den relevante institutleder.

Det skal præciseres overfor den adjungerede, at der er tale om en hæderstitel og ikke et egentligt ansættelsesforhold.

Side 2/4

Proces ved adjungering

Forslag om en adjungering fremsendes af fagperson (-r) til institutlederen, der sikrer sig, at kandidaten er interesseret i en mulig adjungering ved instituttet. Institutlederen træffer på baggrund af forslaget og efter rådgivning fra institutforum beslutning vedr. indstilling til dekanen.

Indstillingen til dekanen fremsendes til HR og består af følgende dokumenter:

- Kandidatens CV og publikationsliste
- Institutlederens motivering og begrundelse for ønsket om tildeling af titlen
- Plan for kandidatens fremdige tilknytning og opgaver
- Er der tale om en allerede anerkendt forsker i en professor eller lektorstilling kan indstillingen til dekanen indeholde en allerede foreliggende og fagligt relevant bedømmelse som dokumentation for kandidatens faglige niveau.

Vælger dekanen på baggrund af instituttets indstilling at gå videre med adjungeringen, fremlægger dekanen via Arts HR institutlederens indstilling bestående af de nævnte dokumenter overfor Akademisk Råd. Akademisk Råd rådgiver herefter dekanen ift., om der ud fra en faglig vurdering af den indstillede person kan gås videre med adjungeringen. Eventuelle indsigelser fra Akademisk Råd sendes til HR som orienterer dekanen.

Herefter beslutter dekanen, om han/hun på det foreliggende grundlag kan tildele titlen adjungeret professor/adjungeret lektor eller om der skal foretages en bedømmelse som beskrevet i rektors notat om bedømmelser ved adjungering, se følgende afsnit.

Adjungeringsprocessen behandles under tavshedspligt.

Bedømmelse ved adjungeringer

I forbindelse med delegationen af kompetencen til dekanerne har rektor fastlagt følgende rammer for bedømmelsen i henhold til bekendtgørelsen om adjungeringers § 6:

”For personer, der allerede fungerer i professor-/lektorstillinger, og hvor det faglige niveau kan dokumenteres ud fra CV eller en allerede foreliggende faglig bedømmelse¹, fremsender institutlederen en motivering for indstillingen om tilde-

¹ Forstået således, at det faglige niveau derfor i forvejen er dokumenteret.

ling af titlen adjungeret professor/lektor til dekanen sammen med den pågældendes CV og evt. foreliggende faglig bedømmelse.

For personer, hvor det faglige niveau som anerkendt forsker/kvalifikationer på et højt fagligt niveau ikke foreligger dokumenteret, nedsættes et fagligt bedømmelsesudvalg bestående af mindst tre personer på professorniveau ved indstilling om udpegning af adjungerede professorer og mindst tre personer på mindst lektorniveau ved indstilling om udpegning af adjungerede lektorer. Udvalget foretager bedømmelsen ud fra samme retningslinjer, som gælder for bedømmelse for professorer/lektorer i henhold til ansættelsesbekendtgørelsen, idet det dog bemærkes, at bedømmelsen skal konkludere, at den pågældende enten har et niveau svarende til professor/lektor eller har kvalifikationer på et højt fagligt niveau. Instituttet fremsender en motivering for indstilling om tildeling af titlen adjungeret professor/lektor til dekanen sammen med den faglige bedømmelse og den pågældendes CV.”

Bedømmelsesudvalget skal godkendes af dekan og i Akademisk Råd og kan på Arts bestå af tre interne medlemmer på det nødvendige kvalifikationsniveau.

Bedømmelsen skal med udgangspunkt i kandidatens CV samt øvrige relevante produktion godtgøre, at kandidaten har kvalifikationer på et tilstrækkeligt højt niveau, der er fagligt relevant i forhold til den ønskede adjungering. For allerede ansatte (og dermed bedømte) eksterne forskere er det faglige niveau tilstrækkeligt dokumenteret ved dokumentation for ansættelse som lektor hhv. professor.

Arts HR sekretariatsbetjener ved bedømmelser af kandidater til adjungering.

Tildeling af titlen

Efter gennemførsel af ovenstående proces tildeler dekanen titlerne adjungeret professor/adjungeret lektor. Herefter udfærdiger HR Arts adjungeringsbrevet til kandidaten og underretter instituttet.

Offentliggørelse af adjungeringen

Tildeling af titlerne offentliggøres på universitetets hjemmeside om adjungerede professorer og lektorer. (Se AU hjemmeside om adjungerede professorer/lektorer).

Ved nye adjungeringer på Arts giver instituttet besked til hjemmesidens webredaktør med henblik på at få siden opdateret. Desuden kontaktes Arts Kommunikation, der laver en personnyhed til instituttets/fakultetets/universitetets hjemmeside.

Retningslinjerne er efter høring i Akademisk Råd vedtaget af fakultetsledelsen d.8.oktober 2015.

Henvisninger:

Link til bekendtgørelse:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=146413>

Der henvises ligeledes til notatet ”Rektors delegation af kompetence til at tildele titlerne adjungeret professor/adjungeret lektor til dekaner”, AU HR Personalejura dateret 11.oktober 2013.