AU Udvalget for Forskning og eksternt samarbejde (UFFE)

Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde (4. møde i UFFE)

02-04-2019 14:00

Frandsensalen

Mødeindhold

Punkt	Side
Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat fra 15/3	1
Punkt 2: Nyt fra forskningsområdet	4
Punkt 3: Marie Curie opfølgning	6
Punkt 4: Opfølgning på normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale	9
Punkt 8: Ansvarlig forskningspraksis - årlig opfølgning	12
Punkt 9: Eventuelt	14
Punkt 11: Referat	15

Dagsorden

Møde den	Mødeforum	Klokkeslæt	Sted	Nr.
2. april 2019	UFFE	14.00-16.00	Frandsensalen	4

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Ole Steen Nielsen (OSN), Anne Marie Pahuus (AMP), Lise Wogensen Bach (LWB), Per Baltzer Overgaard (PBO), Søren Rud Keiding (SRK), Jes Madsen (JM), Kurt Nielsen (KN) Sekretariatsbetjening: John Westensee (JW), Inge Liengaard (IL)
Afbud	JW BBN skal gå kl. 15.30
Gæster	Pernille von Liljenskjold, Knud Warming pkt. 5
Referent	Inge Liengaard (IL)

Nr.	Tid	Dagsordenspunkt og bilag	Ejer
1	14.00-14-05	**Godkendelse af dagsorden og referat** Bilag 1.1 Referat 5/3 2019	**BBN**
2	14.05-14.15	**Nyt fra forskningsområdet** Bilag 2.1 Statusnedslag ERC AdG 2.2 Statusnedslag Villum Investigator 2.3 Evaluering Innovationsfonden – Summary (link til den fulde rapport) 2.4 SHE figures 2018 – Summary + udvalgte figurer (link til den fulde rapport)	**BBN**

Til drøftelse

Nr.	Tid	Dagsordenspunkt og bilag	Ejer
3	14.15-14.30	**Marie Curie opfølgning**	**SRK og PvL**

Til beslutning

Nr.	Tid	Dagsordenspunkt og bilag	Ejer
4	14.30-14.50	**Opfølgning på normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale** Bilag 4.1: Opfølgning 2018 AU 4.2: Opfølgning 2018 AR	**LWB**

Nr.	Tid	Dagsordenspunkt og bilag	Ejer
		4.3: Opfølgning 2018 BSS 4.4: Opfølgning 2018 HE 4.5: Opfølgning 2018 ST	
5	14.50-15.15	**SDG-netværk - ansøgninger (LUKKET)** <u>Bilag</u> 5.1: Oversigt over ansøgninger 5.2-13: Ansøgninger	**OSN**
6	15.15-15.30	**Eliteforskpriser og –rejsestipendier (LUKKET)** <u>Bilag</u> 6.1-6.22: Indstillinger fra fakulteterne	**OSN**
7	15.30-15.45	**DFF: Indstilling til bestyrelse og faglige råd (LUKKET)** <u>Bilag</u> 7.1: Indkaldelse af medlemmer til DFF 7.2: Oversigt over nuværende DFF-medlemmer	**OSN**

Til meddelelse (fortsat)

Nr.	Tid	Dagsordenspunkt og bilag	Ejer
8	15.45-15.55	**Ansvarlig forskningspraksis - årlig opfølgning** <u>Bilag</u> 8.1: Afrapportering fra Praksisudvalget 2018	**LWB**
9	15.55-16.00	**Eventuelt**	**OSN**

Bilag til Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat fra 15/3

- 1.1 Referat UFFE 5. marts 2019.docx

AARHUS UNIVERSITET

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
5/3	14.00-16.00	Kippen	3

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Ole Steen Nielsen (OSN), Anne Marie Pahuus (AMP), Lise Wogensen Bach (LWB), Per Baltzer Overgaard (PBO), Søren Rud Keiding (SRK), Jes Madsen (JM), Kurt Nielsen (KN) Sekretariatsbetjening: John Westensee (JW), Inge Liengaard (IL)
Afbud	OSN PBO deltog fra pkt. 5
Gæster	Jakob D. Sørensen pkt. 4, Pernille Bak Pedersen pkt. 6.
Noter	

Nr.	Dagsordenspunkt
1	**Godkendelse af dagsorden og referat fra 8/2 2019**
Noter	
Konklusion	• Dagsorden blev godkendt - pkt. 2 og 3 behandles samlet. • Referat blev godkendt
2	**Nyt fra forskningsområdet**
Noter	Behandles sammen med pkt. 3
Konklusion	

Til drøftelse

Nr.	Dagsordenspunkt
3	**Evaluering af MSCA IF-runden 2018**
Noter	SRK indledte. • Masterclass er nu afviklet for 3. gang – bortset fra sidste år er AUs niveau fortsat lavere end ønsket. Samtidig har KU meget stor succes. • Evalueringen viser, at der ikke er den store forskel i succesrate på de, der følger masterclass og de, der ikke gør. • Det foreslås, at den kommende masterclass afholdes som planlagt, men derefter skal masterclass gentænkes i lyset af det udviklingspotentiale, der påpeges i evalueringen. <u>Drøftelse</u> • AU ligger på niveau med de andre universiteter – dvs. at det er KU, som er undtagelsen. Derfor skal vi undersøge, hvad vi kan lære af KU. • på KU er der få centre/faglige områder, der gør det rigtigt godt. Derudover er understøttelsen ift. MSCA koncentreret på meget få hænder.

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	• Måske KU har mere direkte tilgang til, hvordan man understøtter/motiverer forskerne? Hos dem har mange viceinstitut-ledere også ansvar for funding. Dvs. at personaleledelse og fundingledelse er knyttet tæt sammen. • KU fremhæver selv, at forskerne ofte kender kandidater i forvejen. • FSE overvejer pt. i lyset af afrapporteringerne for H2020 generelt hvordan indsatsen kan styrkes fra FSEs side, og diskussionen om indsatsen ift. MSCA bidrager til arbejdet.
Konklusion	Udvalget besluttede, at: • Fastholde og udvikle masterclass-konceptet: Den forestående master-class afvikles som planlagt med mindre justeringer, hvor det er muligt. På længere sigt gentænkes masterclass. • Dialog med KU for at lære af deres erfaringer. SRK og JW undersøger nærmere – update herom på kommende UFFE-møde

Til beslutning

Nr.	Dagsordenspunkt
4	**Forskningsberetning vedr. ekstern forskningsfinansiering – udkast til indhold**
Noter	BBN indledte. • Forslaget afspejler et ønske om at få et overblik over hjemtag af ekstern forskningsfinansieringen en gang årligt. Uden en sådan oversigt er det vanskeligt at bevare overblikket over, hvordan det går på tværs af de store udviklingsrunder. • En beretning/status skal gå videre til universitetsledelsen. Det kan overvejes, om den også skal videre til bestyrelsen, som på tilsvarende vis får en uddannelsesberetning. • Der skal være fokus på tal og udvikling over tid. <u>Drøftelse</u> • Fremstillingen skal hedde "status" ell. "årlig opgørelse" – frem for beretning • Den skal udelukkende indeholde kvantitative data om <u>hjemtag</u> af eksterne forskningsmidler, der kan genereres fra allerede eksisterende datakilder. • Fokus på resultater frem for aktiviteter • Data skal være på AU og fakultetsniveau • Data vedr. succesrater bør ligeledes så vidt muligt indgå – f.eks. ved at fakulteternes opgørelser af ansøgningsaktivitet samles i fremstillingen. • Niveau for afrapportering på fak. niveau blev drøftet – der lægges op til en kombineret model, hvor de største bevillingsgivere opgøres for sig, mens resten opgøres i bevillingsgiverkategorier. Evt. følge STs eksempel. • Det foreslås at opgørelsen laves med udgangspunkt i projekternes startdato. FSE undersøger om dette er muligt.

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

Konklusion	Udvalget besluttede, at • Der udarbejdes et revideret forslag til status/opgørelse med fokus på hjemtag og tidsserier, herunder ansøgningsaktivitet og succesrater så vidt det er muligt. • Data skal være på AU og fakultetsniveau • Status/opgørelse skal udelukkende indeholde kvantitative data om hjemtag af eksterne forskningsmidler, der kan genereres fra allerede eksisterende datakilder. • De største bevillingsgivere opgøres for sig, mens resten opgøres i bevillingsgiverkategorier. • Såfremt det er muligt laves opgørelsen med udgangspunkt i projekternes startdato • Det reviderede forslag sendes til kommentering på fakulteterne, inden behandling i UFFE.
5	**Kursus i IMPACT i H2020-ansøgninger**
Noter	JW introducerede et kursustilbud. Kurset henvender sig primært til forskere Drøftelse • Muligheden blev drøftet, men det var vurderingen, at et sådant tilbud ikke vil motivere de forskere, som man gerne vil animere til at ansøge.
Konklusion	Udvalget besluttede: • At kurset ikke gennemføres på nuværende tidspunkt, men at det kan genovervejes, såfremt der identificeres et behov blandt forskerne.

Til meddelelse (fortsat)

Nr.	Dagsordenspunkt
6	**Verdensranglisterne**
Noter	BBN introducerede, og PBP gav derefter en kort indføring med fokus på THE og QS. • Analyse har vist, at der er et forbedringspotentiale ift. forskningsomdømme. • Ved QS må man selv foreslå respondenter – 400 nye hvert år. Det vil være nyttigt for AU at henvende sig til samarbejdspartnere inden for særligt stærke områder, hvor der er større chance for, at de peger på AU som et af de bedste universiteter inden for fagområdet. • Ved THE finder de selv respondenter baseret på Elseviers database. AU's egne forskere kan stemme på AU. AU risikerer altså at blive sat bagud ift. de øvrige universiteter, hvis ikke AU's egne forskere og tætte samarbejdspartnere deltager i undersøgelsen. Drøftelse • Ved THE er der store udsving årene imellem – dette skyldes, at THE har ændret målemetoden.

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	• QS viser et konstant fald for AU over de senere år. Det vil være interessant at få belyst, hvad dette fald er et udtryk for.
Konklusion	• Processen vedr. indsamling af data til QS-forskningsomdømmeindikator justeres. • Universitetsledelsens Stab går i dialog med fakultetssekretariaterne herom og giver en melding om en ny procesplan, når den ligger klar. Fakultetssekretariaterne vil i den sammenhæng også modtage de faglige kategorier, som QS anvender til deres spørgeskemaundersøgelse.
7	**Status JRDP**
Noter	LWB gav status for JRDP på baggrund af, at UFFE besluttede forlængelse i maj 2018. Der er øget fokus på entreprenørskab og karriereveje uden for academia. Hjemmesiden er en understøttende platform for den rådgivning og de tilbud, der findes lokalt. BBN oplyste, at han pt. er på institutrundtur og her har hørt JRDP omtalt flere gange, så der er interesse for og opmærksomhed på tilbuddet. OBS. på at det er en ledelsesmæssig opgave at gøre opmærksom på tilbuddet lokalt.
Konklusion	Udvalget til orienteringen til efterretning
8	**Orientering om Grundprincipperne for ph.d.-uddannelse ved Aarhus Universitet**
Noter	PBO orienterede om processen. Produktet viser, at der er opnået enighed på tværs af fakulteterne.
Konklusion	Udvalget tog orienteringen til efterretning.
9	**Evt.**
Noter	<u>SDG-netværk</u> Følgende forhold i forbindelse med ansøgningsprocessen til SDG-netværk blev præciseret: - Lønmidler kan anvendes til netværksdannelse såvel som forskning. - Udgifter til netværksaktiviteter må gerne bruges til at dække deltagelse af eksterne partnere (f.eks. catering), men lønudgifter til eksterne partnere forventes at være en del af partnernes medfinansiering.
Konklusion	

Universitetsledelsens Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Bilag til Punkt 2: Nyt fra forskningsområdet

- 2.1 Statusnedslag ERC AdG.docx
- 2.2 Statusnedslag - Villum Investigator.docx
- 2.3 Resume evaluering Innovationsfonden.docx
- 2.4 SHE figues summary plus udvalgte figurer.pdf

Statusnedslag – uddelinger
ERC Advanced Grant

Talentfulde forskere fra hele verden kan opnå støtte til at gennemføre excellent forskning af allerhøjeste videnskabelig kvalitet, forudsat at de er baseret på en forskningsinstitution i Europa Der kan søges midler til forskningsprojekter inden for alle videnskabelige områder og emner, som kan bidrage til forskningsmæssige gennembrud for Europa. Den videnskabelige kvalitet er det eneste evalueringskriterium for støtten.

Advanced grants (2.5 mio €) kan søges af den exceptionelle, etablerede forskningsleder med mindst 10 års forskningserfaring. Bevillingsperioden er op til 5 år. Der kan søges en gang årligt.

Institution	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	I alt
AU	2	1	2	4	2	1	1		1	1	1	16
KU	2	2		4	4		2	1	3	2	3	23
DTU				2	2				1	1	2	8
SDU			2			1	1	1				5
AAU					1		1			1		3
ITU								1				1
Region Hovedstad							1					1
Kræftens Bekæmpelse						1						1
GEUS						1						1

Succesrater:

AU
2014: 1/8 = 12,5%
2015: 0/4 = 0% (er dog partener i andens AdG)
2016: 1/14 = 7,1%
2017: 1/18 = 5,6%
2018: 1/17 = 5,9%

EU
2014: 192/2250 = 8,5%
2015: 277/1927 = 14,4%
2016: 231/2373 = 9,7%
2017: 269/2137 = 12,6%
2018: 222/2052 = 10,8%

Institution	2008	2009	2010	2011	2012
AU	2	1	2	4	2
KU	2	2		4	4
DTU				2	2
SDU			2		
AAU					1
ITU					
Region Hovedstad					
Kræftens Bekæmpelse					
GEUS					
	AU-BIOMED Søren Kragh Moestrup	AU-MBG Poul Nissen	AU-PHYS Jørgen Christensen-Dalsgaard	AU-BIOMED Lars Peter Nielsen	AU-CHEM Henrik Stapelfeldt
	AU-PHYS Flemming Besenbacher	KU Uffe Valentin Haagerup	AU-MBG Jens Stougaard Jensen	AU-ECON Preben Bo Mortensen	AU-PHYS Jeffrey Scott Hangst
	KU Ib Henning Madsen	KU Dorthe Dahl-Jensen	SDU Jesper Thagaard Wengel	AU-CHEM Poul Jørgensen	KU Jacobus Jan Boomsma
	KU Kirsten Hastrup		SDU Donald Eugene Canfield	AU-BIOS Bo Barker Jørgensen	KU Alessandro Gori
				KU Kristian Helin	KU Birger Lindberg Møller
				KU Jan Ambjørn	KU Jan Philip Solovej
				KU Eugene Simon Polzik	KU Ian David Hickson
				KU Kenn Gerdes	DTU Carsten Thomassen
				DTU Henning Friis Poulsen	DTU Anja Boisen
				DTU Per Christian Hansen	AAU Frede Blåbjerg

Institution	2013	2014	2015	2016	2017	2018	I alt
AU	1	1		1	1	1	16
KU		2	1	3	2	3	23
DTU				1	1	2	8
SDU	1	1	1				5
AAU		1			1		3
ITU			1				1
Region Hovedstad		1					1
Kræftens Bekæmpelse	1						1
GEUS	1						1
	AU-MBG Torben Heick Jensen	AU-DAT Ivan Bjerre Damgård	KU Jens Juul Holst	AU-DAT Susanne Bødker	AU-BIOMED Søren Riis Paludan	AU-MBG Jens Stougaard	
	SDU Sergey I. Bozhevolnyi	KU Christian Lund	ITU Espen Johannes Aarseth	KU Mogens Fosgerau	KU Matthew James Collins	KU Martin Bizzarro	
	KB Marja Helena Jäättelä	KU Peter Lodahl	SDU Bo Thamdrup	KU Maiken Nedergaard	KU Eugene Simon Polzik	KU Morten Axel Pedersen	
	GEUS Diederik Jan Postma	SDU Ronnie N. Glud		KU Kim Sneppen	DTU Dorte Juul Jensen	KU Dan Zahavi	
		AAU Kim Guldstrand Larsen		DTU Ib Chorkendorff	AAU Kirsten Gram-Hanssen	DTU Georgios Kontogeorgis	
		RH Andreas Kjaer				DTU Jesper Mørk	

Villum Investigator

Med Villum Investigator ønsker fonden at støtte den erfarne og internationalt anerkendte forsker, som kan yde et afgørende bidrag til det tekniske og naturvidenskabelige felt på et dansk universitet. Den ideelle ansøger er en aktiv forsker, som gennem 10 år eller længere har demonstreret international, banebrydende forskning af højeste videnskabelige kvalitet.

Villum Investigator blev uddelt første gang i 2017. Der indkaldes ansøgninger hvert andet år. Der kan søges op til 40 millioner kr. og i 2018/19 er der afsat 400 millioner kr. til programmet. Succesraten for 2018/19 runden var 14 % med 80 ansøgninger og 11 uddelinger.

Oplysningerne om 2019 uddelingen er fortroligt indtil tirsdag d. 2. april morgen.

Institution	2017	2019	I alt
AU	2	5	7
KU	3	4	7
DTU	1	1	2
SDU	2		2
AAU	2	1	3
RUC	1		1
	AU-BIOS Jens-Christian Svenning	AU-CHEM Bo Brummerstedt Iversen	
	AU-PHYS Bjørk Hammer	AU-CHEM Henrik Stapelfeldt	
	KU Jens Hjorth	AU-CHEM Karl Anker Jørgensen	
	KU Mikkel Thorup	AU-DAT Lars Birkedal	
	KU Dorthe Dahl-Jensen	AU-PHYS Young P. Chen	
	DTU Ole Sigmund	KU Carsten Rahbek	
	SDU N. Asger Mortensen	KU Eugene Simon Polzik	
	SDU Donald Canfield	KU Guojie Zhang	
	AAU Frede Blaabjerg	KU Staffan Persson	
	AAU Per Halkjær Nielsen	DTU Per Christian Hansen	
	RUC Jeppe Dyre	AAU Joseph M. Guerrero	

AARHUS UNIVERSITET

Resume af evaluering af Innovationsfonden

Uddannelses- og forskningsministeriet offentliggjorde den 21. marts 2019 "Innovation Fund Denmark –Report of the International Evaluation Panel 2019". Evalueringen kan læses her.

Evalueringen konkluderer, at Innovationsfonden (IF) er et velfungerende bidrag til det danske innovationssystem med én indgang for virksomheder og forskere. Generelt vurderes fonden at være lykkedes med at skabe passende programmer, simplere ansøgningsfaser samt fokus på resultater.

Panelet fremsætter en lang række anbefalinger baseret på problemstillinger indenfor 8 områder. Nedenfor følger eksempler på anbefalinger for hvert område:

1. **Formål** – Ministeriet og IF skal blive enige om mandatet og rollen for IF. Panelet vurderer, at fonden fortolker sit mandat for bredt. Det er ikke IF's mandat at agere som en uafhængig politisk aktør, men som en strategisk aktør inden for den ramme, det politiske system har sat. Der skal være bedre koordinering, samarbejde og samfinansiering med andre aktører i det danske innovationssystem.
2. **Strategi** – IF skal udvikle en ny strategi, som tager højde for anbefalingerne i evalueringen. Strategien skal udvikles i tættere samarbejde med stakeholders f.eks. gennem formel høring og skal være integreret med andre overordnede strategier (FORSK2025 m.v.). Herunder bør IF overveje, hvilke programmer der behøves for at fonden lever op til sit mandat f.eks. i fht. strategisk forskning og innovation af national betydning, samt sikre at interdisciplinær forskning styrkes, bl.a. gennem en bedre inddragelse af SSH-forskere. IF bør udvikle en strategi for dataindsamling og –håndtering for bl.a. at øge transparens.
3. **Ledelse** – Ledelsesstrukturen understøtter ikke en klar og ønskelig arbejdsdeling mellem bestyrelse og ledelse. Aktuelt er bestyrelsen dybt involveret i det udøvende arbejde i IF især i ansøgningsprocessen og evaluering. Samtidig tager ledelsen i IF ansvar for områder af strategisk karakter, som mere hører under bestyrelsen. Der anbefales en betydelig reorganisering for blandt andet at sikre et mere effektivt, transparent og ansvarligt ansøgningssystem samt bedre kommunikation og koordinering mellem ministerium og IF.
4. **Funktion** – Brugere mangler transparens i evalueringskriterier og finder, at feedback er utilstrækkelig og inkonsistent. Panelet anbefaler bl.a. tiltag for at forstå og adressere evalueringskriterier, skriftlig feedback, brug af reserveliste, eksterne evalueringspaneler, information til centrale enheder når støttebrev er sendt, klare guidelines om forventninger og krav i kontraktforhandlingsfasen, simplere kontrakter, mindre komplekse budgetter samt fuld finansiering af Ph.D i Grand Solution.
5. **Kommunikation** – Panelet anbefaler, at der udvikles en omfattende database, og at oplysninger om alle finansierede projekter er tilgængelige på fondens hjemmeside.
6. **Finansiering** – Det anbefales, at regeringen yder mere finansiering til fonden samt at ændre måden hvorpå regeringen opgør EU-bidragene i udregningen af det danske budget for forskning og udvikling (1% pct. målsætningen). Desuden anbefales det, at fonden samarbejder tættere med private fonde om fælles opslag.
7. **Internationalisering** – Panelet finder, at fonden mangler internationalt udsyn, og at fondens internationale strategi ikke giver et klart overblik over fondens processer for bl.a. prioriteter af midler til internationalt samarbejde. Det anbefales, at fonden operationaliserer den internationale strategi sammen med stakeholders og fondens Strategic Advisory Board – SAB (AU er repræsenteret ved Lars Bo). Desuden skal strategien specificere processer og kriterier for prioritering af ressourcer til internationale initiativer (EU partnerskaber) samt reflektere relevante nationale dokumenter. Der efterspørges bedre koordinering mellem SAB og ministeriets strategi-

ske referencegruppe for H2020 (AU er repræsenteret ved Ole Steen Nielsen). Der efterlyses internationale medlemmer af bestyrelsen.

8. **KPIs og benchmarking** – Fonden skal beslutte og publicere et sæt KPI's, som muliggør, at fondens performance kan følges. Fonden bør benchmarke sig med lignende fonde internationalt.

Karen Matthisson, Forskningsstøtteenheden

Executive summary

Equality between women and men is a core value of the European Union, enshrined in the European Treaties. The EU, through a large body of legislation, actively promotes gender equality in areas such as equal pay, work-life balance, health and safety at work, social security, access to goods and services, and protection from human trafficking, gender-based violence and other forms of gender-based crime.

The EU is also equally committed to advancing gender equality in research and innovation. More specifically, gender equality and gender 'mainstreaming' (the integration of a gender perspective in the preparation and evaluation of policies) in academic research is one of the priorities for the European Research Area, and the promotion of both of these policies within research and innovation is among the aims of the EU's framework programmes. In Horizon 2020, gender equality is both a 'cross-cutting' issue and the topic of the dedicated Work Programme 'Science with and for Society', which funds specific initiatives in support of the EU's gender equality strategy.

The 'She Figures' publication provides a range of indicators on gender equality in research and innovation at pan-European level. It aims to give an overview of the gender equality situation, using a wide range of indicators to examine the impact and effectiveness of policies implemented in this area.

The EU is approaching gender balance among doctoral students (Chapter 2). Overall, in 2016, women made up 47.9 % of doctoral graduates at the EU level, while in two thirds of EU Member States the proportion of women among doctoral graduates ranged between 45 % and 55 %. While the overall number of both women and men doctoral graduates increased between 2007 and 2016, in most of the countries that She Figures covered, the number of women doctoral graduates increased at a faster rate than that for men. The proportion of women among doctoral graduates still varies among the different fields of education; in 2016, women doctoral graduates at EU level were over-represented in education (68 %), but under-represented in the field of information and communication technologies (21 %) and the fields of engineering and manufacturing and construction (29 %).

Tertiary educated women make up a majority of 'professionals and technicians' in the EU-28 (Chapter 3). More specifically, in 2017 at the EU level, women represented 53.1 % of the persons with tertiary education who were employed as professionals or technicians. In contrast, in science and engineering, women in the EU-28 were still a minority as they made up only 40.8 % of people employed as scientists or engineers. However, between 2013 and 2017, in both science and engineering and professional and technical occupations, the number of women grew on average by 2.9 % per year between 2013 and 2017. In total employment, women continue to hold lower shares than men, and even when they have tertiary education, women are more likely than men to be unemployed. In the EU-28 in 2017, the unemployment rate for women with tertiary education was 3.8 %, while for men the same rate was 2.9 %.

Gender imbalance amongst researchers still remains as in 2015 only one third of the EU's researchers were women (Chapter 4). However, during the 2008-2015 period, the number of women researchers in the EU-28 increased at higher rate on average than men (3.8 % for women and 3.4 % for men). Women researchers' presence in 2015 was strongest in the government sector (where 42.5 % of researchers are women) and in the higher education sector (42.1 %) resulting in a more gender-balanced population of researchers at the EU level. On the contrary, in the business enterprise sector, women are still severely under-represented as they only represent 20.2 % of the total number of researchers.

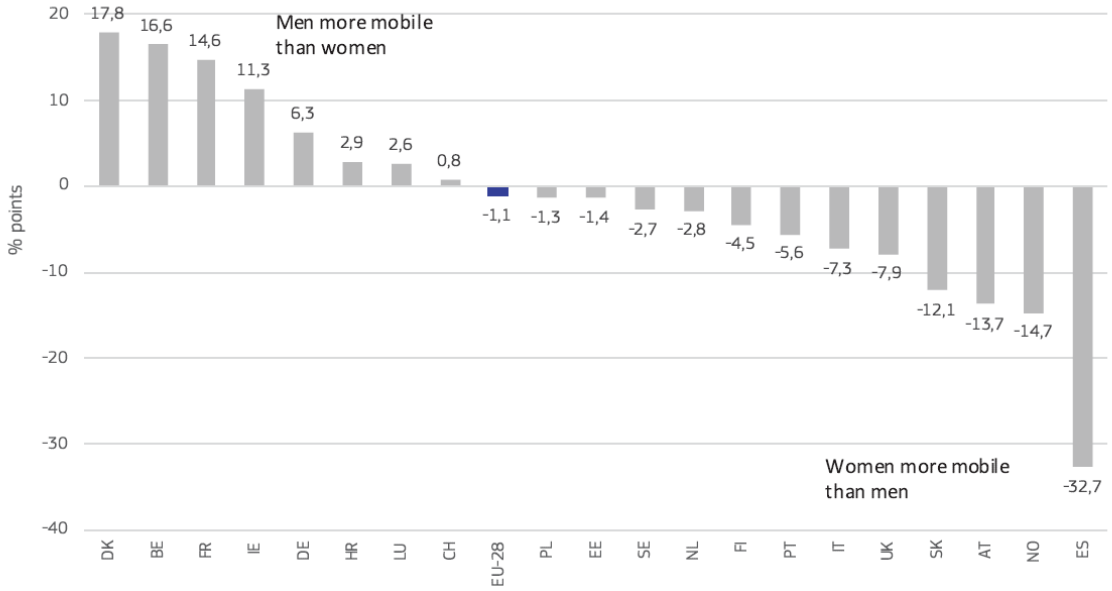
Differences between women and men can also be observed in their working conditions as researchers (Chapter 5). At the EU level, the proportion of women researchers working part-time was higher than that of men; 13 % of women researchers and 8 % of men researchers were working part-time in 2016. Furthermore, 8.1 % of women and 5.2 % of men researchers worked under contract arrangements considered as 'precarious employment'. In terms of equal payment, there is still a considerable gender pay gap in scientific R&D occupations. Across the EU-28, women in R&D earned on average 17 % less than their men colleagues in 2014, and the gender pay gap was found to widen with age. Moreover, the presence of women researchers seems to have an inverse relationship with the R&D expenditure per researcher; most of the countries that spent more per researcher had some of the lowest shares of women researchers.

As they moving up the academic ladder, women are less represented (Chapter 6). In the EU-28 in 2016, women represented 48 % of doctoral students and graduates, 46 % of grade C academic positions, 40 % of grade B and 24 % of grade A academic positions. The gap between women and men was wider in STEM (science, technology, engineering and mathematics); while women made up 37 % of doctoral students and 39 % of doctoral graduates, they held only 15 % of grade A academic positions. In the EU-28, the proportion of women among heads of institutions in the higher education sector increased from 20 % in 2014 to 22 % in 2017. Furthermore, in 2017, women made up 27 % of the members of boards of research organisations, while when focusing on board leaders alone, the

proportion of women decreased to 20 %.

In the EU-28, women were still under-represented in the writing of scientific papers (Chapter 7). Between 2013 and 2017, the ratio of women to men among authors of scientific publications in the EU was on average one to two. However, this ratio is slowly improving and it has been increasing by almost 4 % per year since 2008. The highest women to men ratio of authorship was observed in the fields of medical and agricultural sciences, where a little over eight women authors corresponded to 10 men authors. Moreover, women are still strongly under-represented among patent inventors; between 2013 and 2017 in the EU, the women to men ratio of patent inventors was on average just over one to three. A strong gender gap in the composition of the inventors' teams was also observed in the EU-28, where the most frequent composition of the teams was all men (47 %), followed by those with just one male inventor (33%). A final overall observation for EU countries was a slight gender gap in receiving research grants. The funding success rate was higher for men team leaders than women team leaders by 3.0 percentage points.

Figure 5.3 Sex differences in the international mobility of researchers during their PhD, 2016



Notes: Data unavailable for: CY, EL, IS, LV, MK, MT, RO, TR, ME, AL, RS, BA, AM, IL, GE, FO, MD, TN, UA; CZ, HU (women); BG, LT, SI (men).
Others: The indicator is calculated by subtracting the share (%) of internationally mobile women researchers from the share (%) of internationally mobile men researchers. In this context, 'internationally mobile' researchers are those who during their PhD studies have moved for three months or more to a country other than the one where they completed or will obtain their PhD; The indicator covers researchers at career stages R1 and R2 in all fields of education; The country of the researcher is the country where they completed or will complete their PhD; Weighting applied to increase the representativeness of sample.

At senior stages of their careers, men researchers seem to be more mobile than women researchers.

Figure 5.4 explores the sex differences in the mobility of researchers at more advanced stages in their careers (i.e. R2, R3 and R4 of the European Framework for Research Careers). It presents the difference between the proportions of women and men researchers who reported that they have worked for at least three months in the last decade in a country other than the one where they attained their highest educational degree. A positive result indicates that men's rate of mobility is higher, whilst a negative result shows that women's rate is higher (Annex 5.2 presents the individual mobility rates for each sex). The difference between the mobility of women researchers and men researchers in the EU was 3.6 percentage points in favour of men (25.1 % mobility for women and 28.7 % for men). It is worth noting that this difference has decreased since 2012 when it was 9 percentage points (European Commission, 2016b).

Figure 5.4 Sex differences in the international mobility of researchers during their PhD, 2016

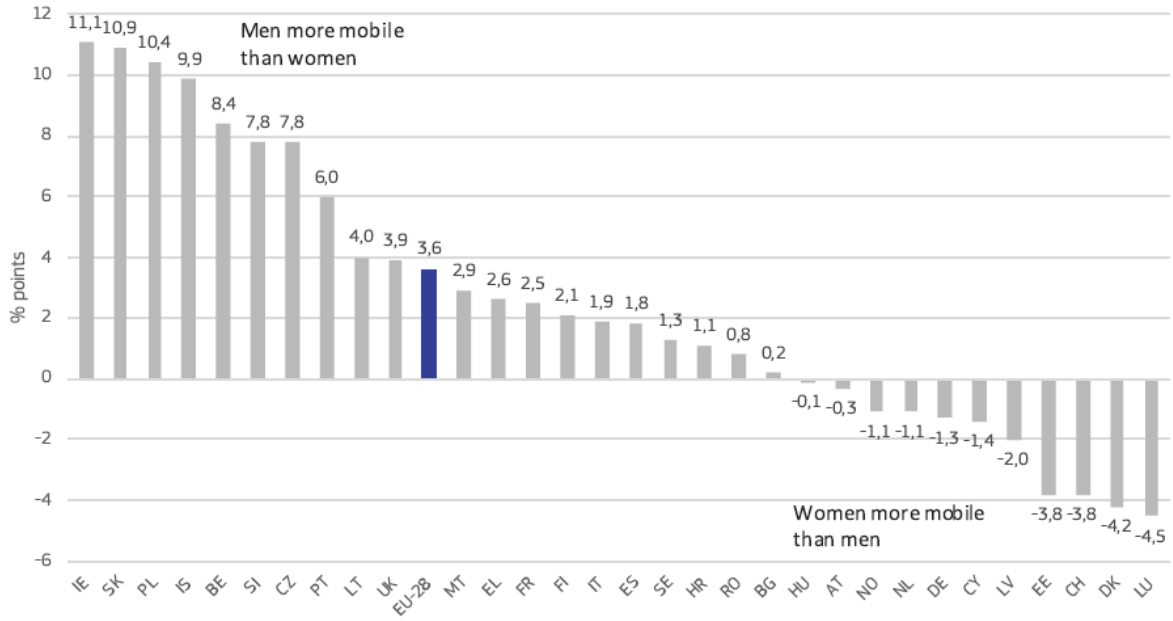
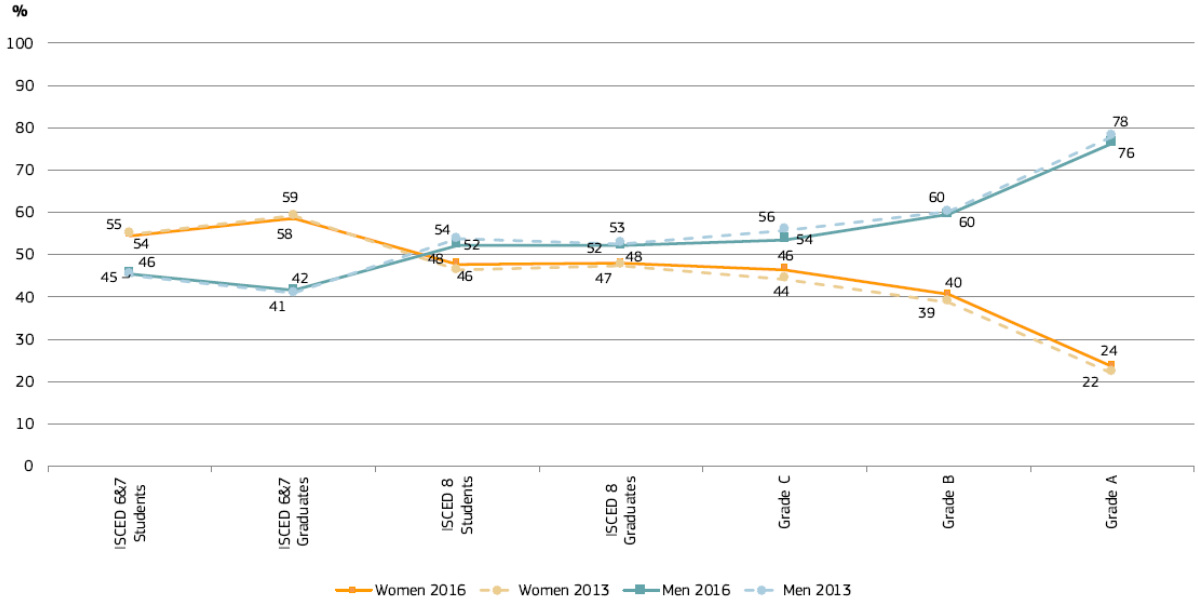
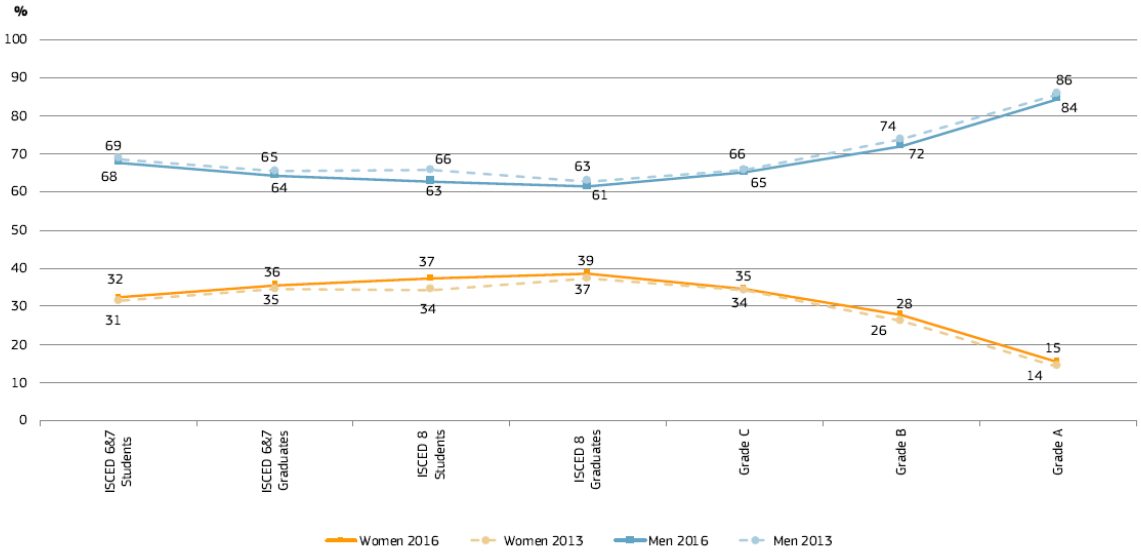


Figure 6.1 Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2013-2016



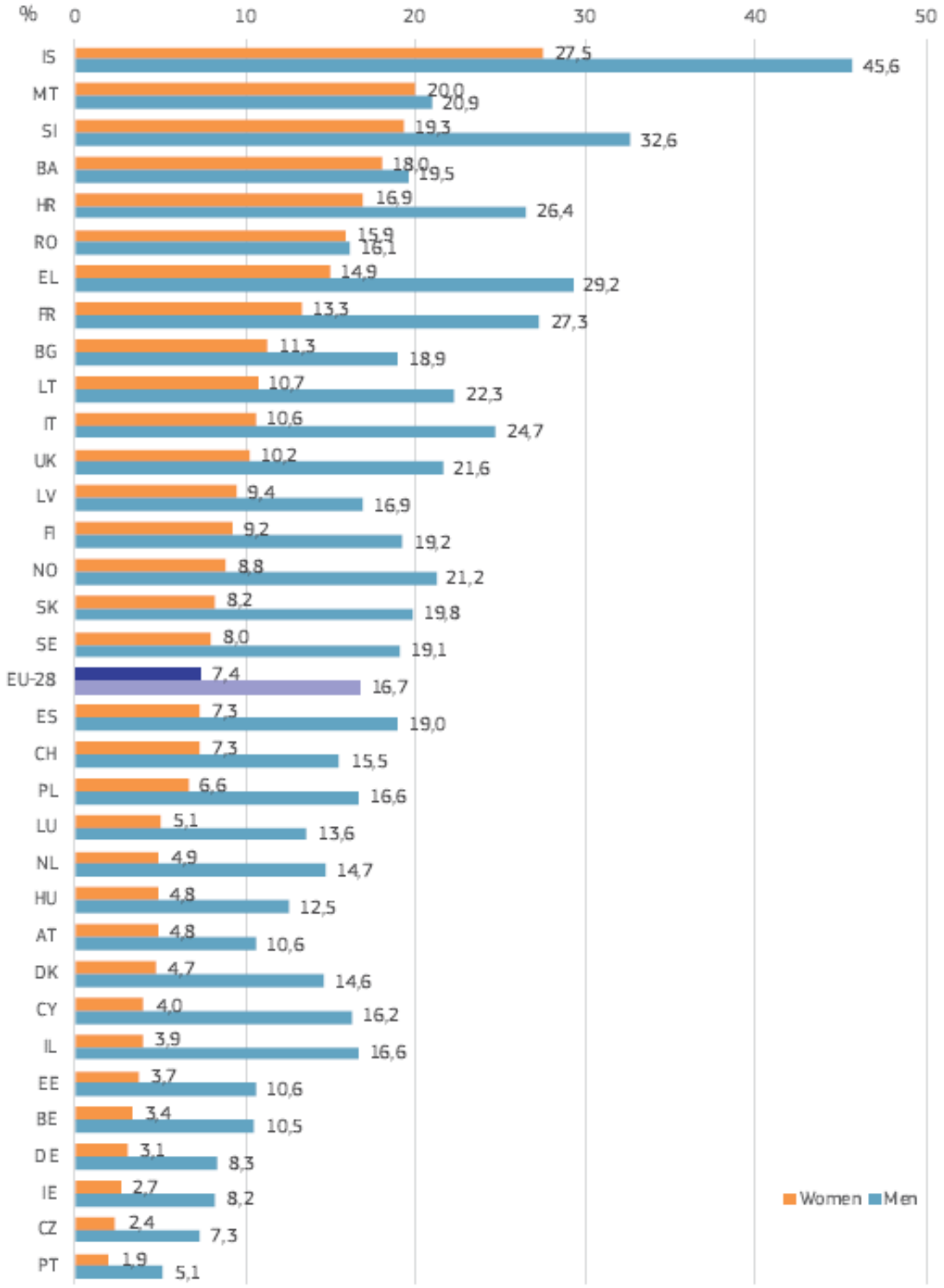
Notes: Reference years for Eurostat data: 2012-2016; Exceptions to the reference year for WiS data: CZ (Grade A), EE (Grade A): 2014-2015; FR: 2012-2015; HR: 2014-2017; LU: 2015-2016; RO, UK: 2014-2016; IE, CY, HU, AT, SI, SE: 2013-2015; BG: 2013-2017; MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017; Eurostat data unavailable for: NL (ISCED 8 graduates): 2016; WiS data unavailable for: LT (2013), MT (2013), IE (Grade D); Eurostat data for 2013: ISCED 6&7 corresponds to ISCED 5A of ISCED-97; ISCED 8 corresponds to ISCED 6 of ISCED -97.

Figure 6.2 Proportion (%) of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-28, 2013-2016



Notes: Reference years for Eurostat data: 2012-2016; Exceptions to the reference year for WiS data: HR: 2014-2017; LU: 2015-2016; UK: 2014-2016; CY, AT, SI, SE: 2013-2015; MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017; Eurostat data unavailable for: PL (ISCED 8 graduates): 2012; MT (Women ISCED 8 graduates): 2012; NL (ISCED 8 students and graduates): 2016; WiS data unavailable for: BG, CZ, EE, IE, FR, LT (2013), LV, HU, MT (2013), RO;
Others: Data are in headcounts (HC); Break in time series: DE (Grades B - C): 2016; ES: 2015; UK: 2014; Data rounded to nearest multiple of 5: UK; The same person may be counted in several grades: BE (French speaking community), SE; The same person may be counted in several fields: SE; Data do not include persons of unknown sex: PL; Grade C data include some persons with M.Sc. only: LT, SK; Eurostat data for 2013: ISCED 6&7 corresponds to ISCED 5A of ISCED-97; ISCED 8 corresponds to ISCED 6 of ISCED -97; The base reference population of WiS data is that of ‚Researchers' as defined in the Frascati Manual (OECD, 2015), with the exception of the following countries which used ‚Academic staff' based on the UOE Manual (UNESCO/OECD/Eurostat, 2017): BG, DE, IE, EL, IT, LV, LT, NL, SI, SK, SE.

Figure 6.4 Proportion (%) of grade A staff among all academic staff, by sex, 2016



AARHUS UNIVERSITET

Sagsfremstilling

Dato: 18. marts 2019
Side 1/3

Mødedato: 4. april 2019
Møde: Møde i UFFE
Punktejer: Søren Keiding
Gæst: Pernille von Lillienskjold

Beslutningspunkt (sæt kryds)	
Drøftelsespunkt (sæt kryds)	X
Meddelelsespunkt (sæt kryds)	
Lukket punkt (sæt kryds)	

Emne

Opfølgning på MSCA IF – Hvad gør Københavns Universitet (KU)?

Resumé

Som aftalt på møde i UFFE d. 15/3 2019 , har ST og AUFE taget kontakt til kolleger på KU med henblik på at afklare, hvordan der støttes op om ansøgninger til MSCA IF på KU, der i 2018-runden toppede listen over universiteter, der fik MSCA IF-bevillinger.

Indstilling

Det indstilles, at UFFE

- drøfter, hvordan erfaringerne fra KU kan anvendes på AU.

Sagsfremstilling

Forskningsstøtteenheden (FSE) har haft kontakt til lederne af den decentrale forskningsstøtte på hhv. KU Science (SCI-FI), KU Hum og KU Sund (SUND-FI). Helt overordnet gives der udtryk for, at det går rigtig godt med MSCA IF hvert andet år, fordi man der høster de lavthængende frugter. Erfaringen er desuden, at genansøgerne har højere succesrater end førstegangsansøgere.

KU Science stod for ca. halvdelen af de MSCA IF-ansøgninger, der blev afsendt i 2018 (godt 100). På KU Science er virkemidlet i en del år blevet anvendt af de stærkeste forskningsmiljøer, fx grundforskningscentre, til strategisk rekruttering. Vejlederne kender virkemidlet rigtig godt og har det i baghovedet, når de fx bliver kontaktet af udenlandske forskere, der gerne vil til KU. Rekrutteringen knytter sig således i meget høj grad til vejledernes engagement. Master class'en på KU Science retter sig primært mod fellows, hvor vejlederen ikke har erfaring med MSCA IF – hvilket er et fåtal. Kun 29 havde været på master class 2018.

KU Hum sendte 38 ansøgninger i 2018. De kom - som på KU Science - fra de stærkeste forskningsmiljøer, men også fra nichefag som Indologi og Tibetologi. Nichefagene har haft succes de sidste par år og bruger virkemidlet til at skaffe rum til undervisning på meget små hold på fag, hvor KU har små, stærke fagmiljøer. Man kender typisk relevante fellows fra andre universiteter, der også har små fagmiljøer.

KU Sund var mindre meddelsomme end de to andre fakulteter, men indtrykket var, at MSCA IF også der anvendes som rekrutteringsværktøj i de stærke miljøer, men man udvælger ikke i kredsen af deltagere til master class – alle kan deltage. Vejlederne kender virkemidlet ret godt.

Fælles for indsatsen på KU er, at man samarbejder med HR om at kortlægge forskere, der er ansat siden den seneste ansøgningsrunde, og som opfylder reglerne for, hvor længe man maksimalt har været i Danmark, inden man må søge en MSCA IF-bevillingen. Det vil sige, at man anvender MSCA IF til at ansætte folk, der allerede har været i Danmark i en periode, og derfor kender det forskningsmiljø, som de søger om bevilling til at blive hos. Fælles for indsatsen på tværs er også, at forskningsstøtteenhederne typisk kontakter vejlederne bilateralt for at klæde dem på til rollen som vejleder. Endelig er gennemlæsningen af ansøgningerne koncentreret på ret få personer – typisk et par stykker på hvert fakultet. Den gennemsnitlige tid, der bliver brugt på en gennemlæsning, er ca. det halve af, hvad FSE på AU bruger pr. ansøgning. Det kan være en indikation på, at kvaliteten af ansøgningerne på KU er højere.

ST har haft kontakt til relevante faglige miljøer på KU og har fået følgende informationer:

1) Institutleder:
   - De decentrale forskningsstøtteenheder på KU samler evalueringer og opbygger ekspertise omkring MSCA IF.
   - Forskerne finder selv ansøgere i deres netværk
   - SCI-FI bidrager med at læse ansøgning, men der er mange forskere, der ikke bruger det. Frustration for institutleder, at selv om SCI-FI sidder med special viden om MSCA IF, så er der stadig udfordringer med at få information ud herom.
   - Der er et indledende infomøde på FOOD, hvor forskere og SCI-FI mødes til gensidig orientering.
   - Institutleder taler ikke om, at der er et egentlig master class forløb. Hun kender muligvis ikke til det.
   - Food klarer sig ikke specielt godt til MSCA IF, men har dog nogle ansøgninger.
   - Funding er altid tema i 1:1 samtalerne med forskerne, og typisk vil vice-institutledere være ansvarlige for forsknings- og innovationsindsatsen, inkl. funding på instituttet.

2) VIP, Niels Bohr
   - NBI er et unikt varemærke også internationalt, og de tiltrækker bedre kandidater.
   - Der er ikke nogle særlige processer omkring MSCA IF, men der er en ansøgningskultur på NBI, hvor virkemidlet er en del af den interne konkurrence og selvforståelse
   - Der er ikke udefrakommende opfordringer til at søge, det er instituttet selv, der gør forskerne opmærksomme på mulighederne.
   - Der er en kultur med at læse ansøgninger og dele med hinanden (peer review), men VIP nævner ikke SCI-FI i den forbindelse.
   - VIP bemærker også, at det er nogle få institutter, der er meget dygtige og har en tradition for ekstern funding, men der er også en lang række institutter, der egentlig ikke klarer sig bedre end AU. Det ser han som udtryk for, at det er forskerne og kulturen snarere end processerne, der er afgørende.
   - NBI har 10 pct. af medarbejderne på KU Science men 33 pct. af bevillingerne.

3) Vice-institutleder.
   - Stærkt ledelsesfokus på funding: Den rigtige forsker, det rigtige call og RETTIDIGHED!!!!
   - Viceinstitutleder er fundingansvarlig på instituttet. Det er ham, der prikker folk.
   - Når ansøgerne er i gang og motiveret, opsøger de selv SCI-FI med henblik på støtte og rådgivning.
     - Det er lidt de samme, der søger hver gang, og de samme der har lært systemet (SCI-FI) at kende.
     - SCI-FI læser og er gode til at udrydde fodfejl og forbedre læseligheden.
   - Viceinstitutleder nævner ikke et specifikt kursus som baggrunden for MSCA IF-successen på KU. Igen er successen ikke jævnt fordelt.

Økonomiske konsekvenser

-

Kommunikation

-

Sagsbehandler

Prodekan Søren Keiding, ST og funktionschef Pernille von Lillienskjold, FSE

Involvering

-
Tidsfrist
-
Bilag
-

AARHUS UNIVERSITET

Sagsfremstilling

Dato: 23. marts 2019
Side 1/2

Mødedato: 2. april 2019
Møde: UFFE
Punktejer: LWB
Gæst:

Beslutningspunkt (sæt kryds)	x
Drøftelsespunkt (sæt kryds)	
Meddelelsespunkt (sæt kryds)	
Lukket punkt (sæt kryds)	

Emne

Normer for rekruttering – opfølgning 2018

Resumé

Den første opfølgning på Normer for rekruttering er gennemført.
Udvalget bedes kommentere resultaterne, inden materialet fremsendes til universitetsledelsen.

Indstilling

Det indstilles, at udvalget:

- kommenterer opfølgning på Normer for rekruttering 2018; herunder kommer med eventuelle anbefalinger.

Sagsfremstilling

Universitetsledelsen har vedtaget Normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale (24. januar 2018) og nøgletal til opfølgning på normerne (9. januar 2019). Det er endvidere vedtaget, at der skal ske en årlig opfølgning. Den første årlige opfølgning, der samtidig vil tjene som en baseline-måling, er nu gennemført. Opfølgningen er lavet på hhv. AU-niveau (bilag 1) og fakultetsniveau (bilag 2-5).

Der opgøres på følgende stillingskategorier: professor, lektor og tenure.
Nøgletallene er:

1) Antal ansøgere pr. opslag
2) Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag, herunder
   - andelen af kvindelige kvalificerede ansøger
   - andelen af internationale kvalificerede ansøgere
3) Ansat opgjort som m/k og DK/internationale ansøgere

Opfølgningen kan bl.a. give anledning til at drøfte, om der er et/en tilfredsstillende:

- Antal ansøgere til stillingerne?
- Antal kvalificerede ansøgere til stillingerne?
- Andel kvindelige kvalificerede ansøgere?
- Andel internationale ansøgere?
- Andel hhv. kvinder og internationale ansøgere, der indgår ansættelseskontrakt?

Opfølgning på Normer for rekruttering belyser de stillinger, der er besat gennem et opslag. I alt var der 58 professor-opslag, som førte til 62 ansættelser, 58 lektor-opslag, der førte til 72 ansættelser, samt 19 tenure opslag, der førte til 36 ansættelser.

Health gør opmærksom på, at normerne for rekruttering blev implementeret med deres nye ansættelsesvejledninger/procedurer, der trådte i kraft 15. september 2018. Idet VIP-rekrutteringsprocesser (fra ønske om at gå i gang med rekrutteringsproces til processen afsluttes med en ansættelse) er meget lang, vil effekten af de nye procedurer stort set ikke kunne ses på 2018-tallene, da mange rekrutteringsprocesser igangsæt i efteråret 2018 først vil blive afsluttet i 2019.

Økonomiske konsekvenser
Der er ingen økonomiske konsekvenser af opfølgningen.
Kommunikation
-
Sagsbehandler
Inge Liengaard, Universitetsledelsens stab
Involvering
AU HR har leveret data, og materialet har været til kommentering hos HR-cheferne.
Tidsfrist
-
Bilag
Bilag 1: Opfølgning 2018 – AU Bilag 2: Opfølgning 2018 – Arts Bilag 3: Opfølgning 2018 – Aarhus BSS Bilag 4: Opfølgning 2018 – Health Bilag 5: Opfølgning 2018 – Science and Technology

Bilag til Punkt 4: Opfølgning på normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale

- 4.1 Normer for rekruttering AU 2018.pdf
- 4.2 Normer for rekruttering AR 2018.docx
- 4.3 Normer for rekruttering BSS 2018.docx
- 4.4 Normer for rekruttering HE 2018.pdf
- 4.5 Normer for rekruttering ST 2018.docx

Punkt 4, Bilag 0: 4.1 Normer for rekruttering AU 2018.pdf

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

M bj

Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – AU

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor
Lektor	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicestatsobducent 128 Senior rådgiver
Tenure track	130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt

Følgende nøgletal opgøres, jf. beslutning i universitetsledelsen:

- Ansøgere pr. opslag
  Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag[1]
  Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
  Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
  Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
  Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
  Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

[1] "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

Analyse og Politik
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

Punkt 4, Bilag 0: 4.1 Normer for rekruttering AU 2018.pdf

Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.

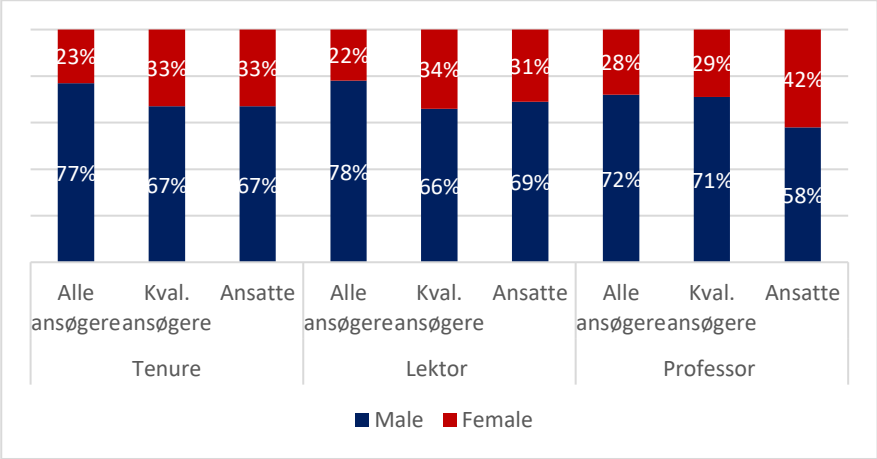
AARHUS UNIVERSITET

Overordnede tendenser

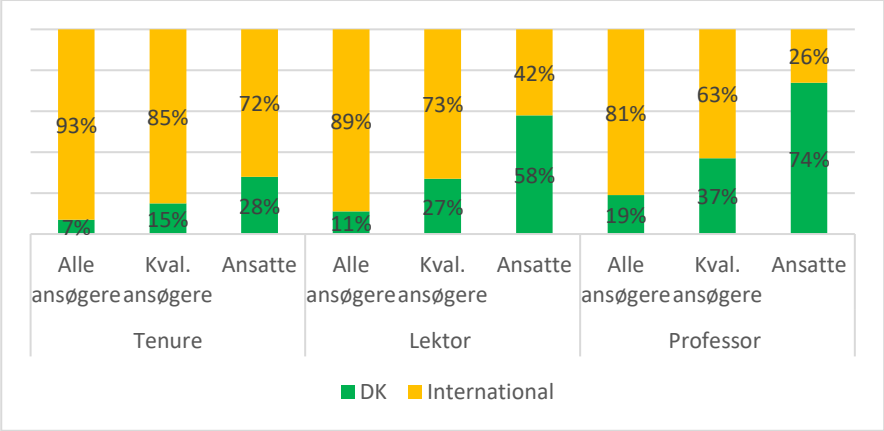
Opgørelsen 2018 viser bl.a. følgende overordnede tendenser:

- Alle fakulteter har – i varierende omfang – udfordringer med at opnå 4 eller flere kvalificerede ansøgere pr. stillingsopslag. Det gælder alle tre stillingskategorier, men kommer stærkest til udtryk ved professor-opslag (se s.5 ff.)
- Når det gælder de kvindelige ansøgere ses, at:
  - På tenure- og lektor-niveau stiger andelen af kvinder fra 'ansøger' til 'kvalificeret ansøger' med 10%.
  - På professor-niveau stiger andelen af kvinder fra 'kvalificeret ansøger' til 'ansat' med 13%.
- Når det gælder de internationale ansøgere, falder den andel de udgør, for hvert trin i rekrutteringsprocessen ('ansøger' – 'kvalificeret ansøger' – 'ansat'). Det gælder uanset stillingskategori.

Fordeling m/k ved tenure-, lektor- og professoropslag 2018



Fordeling DK/international ved tenure-, lektor- og professoropslag 2018



Opfølgningen på AU-niveau viser bl.a.

Professor

- Der er under 4 kvalificerede ansøgere i 75% af opslagene
- Der er 1 kvalificeret ansøger i 42% af opslagene
- I de tilfælde, hvor der kun er 1 kvalificeret ansøger, er kønsfordelingen lige. Ansøgeren er typisk dansk (83%).
- I opslag med mere end 6 kvalificerede ansøgere (i alt 5) er andelen af kvinder lavere, og andelen af internationale ansøgere er højere end i opslag med færre kvalificerede ansøgere.
- Samlet set er andelen af kvinder, der indgår ansættelseskontrakt, højere end den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere.
- Samlet set er andelen af internationale ansøgere, der indgår ansættelseskontrakt lavere end den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere.

Lektor

- Der er under 4 kvalificerede ansøgere i 46% af opslagene
- Der er 1 kvalificeret ansøger i 21% af opslagene
- I de tilfælde, hvor der kun er 1 kvalificeret ansøgere er flertallet (75%) en mand. Vedkommende er ofte dansk (83%).
- I opslag med over 15 kvalificerede ansøgere (i alt 6) er andelen af kvinder lavere og andelen af internationale ansøgere højere end i opslag med færre kvalificerede ansøgere.
- Samlet set er andelen af kvinder større blandt de kvalificerede ansøgere end blandt ansøgerne.
- Samlet set er andelen af kvinder, der indgår ansættelseskontrakt, stort set på niveau med den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere.
- Samlet set er andelen af internationale ansøgere, der indgår ansættelseskontrakt lavere end den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere

Tenure

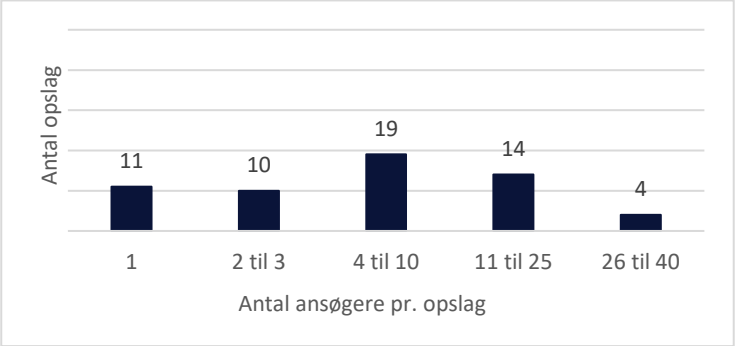
- Der er under 4 kvalificerede ansøgere i 32% af opslagene
- I opslag med over 10 kvalificerede ansøgere (i alt 4) er andelen af kvinder lavere og andelen af internationale ansøgere er højere end i opslag med færre kvalificerede ansøgere.
- Samlet set er andelen af kvinder større blandt de kvalificerede ansøgere end blandt ansøgerne.
- Samlet set er andelen af kvinder, der indgår ansættelseskontrakt, stort set på niveau end den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere
- Samlet set er andelen af internationale ansøgere, der indgår ansættelseskontrakt lavere end den andel, de udgør af de kvalificerede ansøgere

AARHUS UNIVERSITET

1. Stillingskategori: Professor

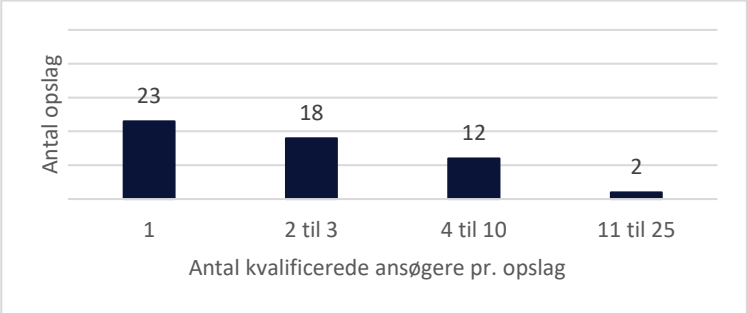
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 58 opslag, heraf 8 professor MSO)

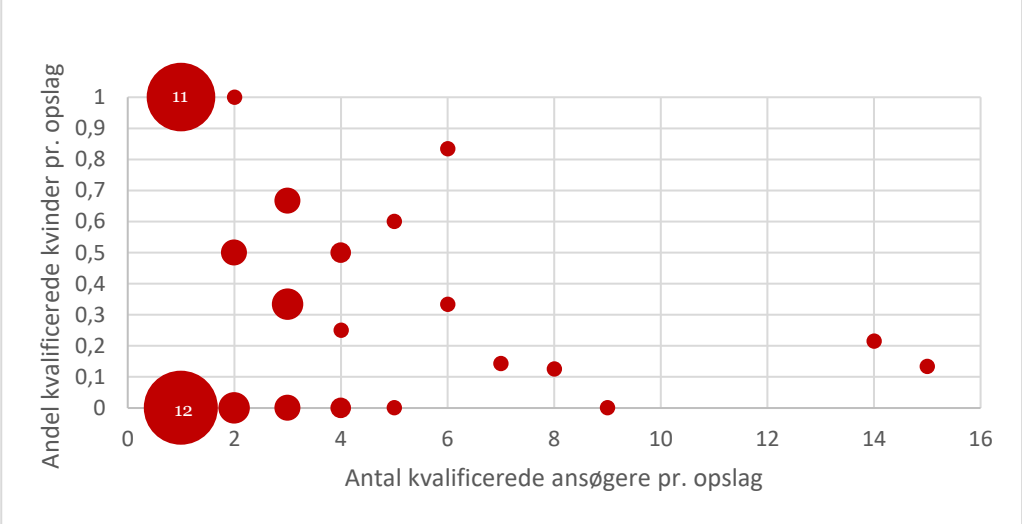


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 55 opslag, heraf 8 MSO)



Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 55 opslag)[2]



- De to store prikker, repræsenterer hhv. 11 opslag med 1 kvindelig kvalificeret ansøger og 12 opslag med 1 mandlig kvalificeret ansøger. 11 opslag har unikker værdier. De resterende prikker repræsenterer hhv. 2 eller 3 opslag.
- Samlet set er der under 50% kvindelige ansøgere i 31 opslag (=56%).
- Ved opslag med mere end 6 kvalificerede ansøgere (i alt 5), er andelen af kvinder lav.

[2] Prikkerne i figuren har varierende størrelse. Prikkens størrelse indikerer, om der er ét eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

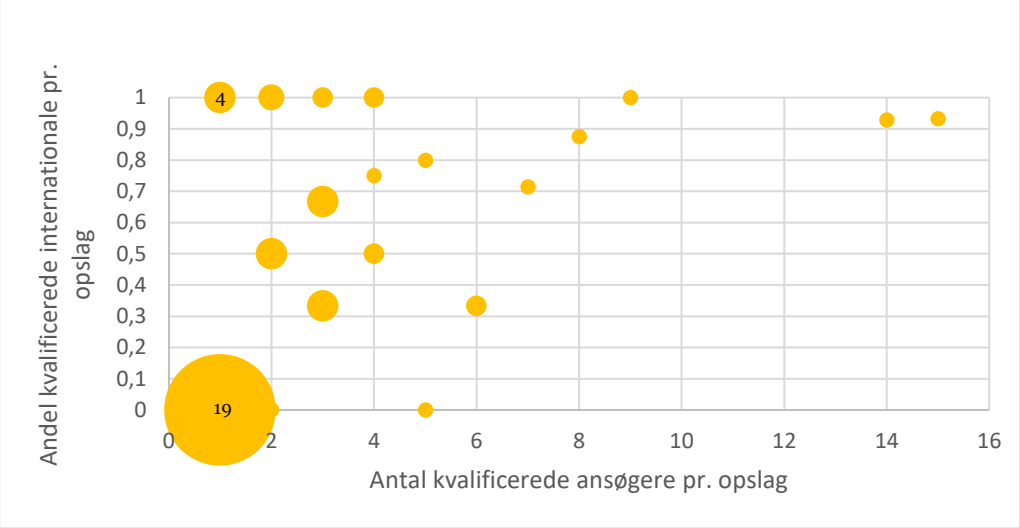
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

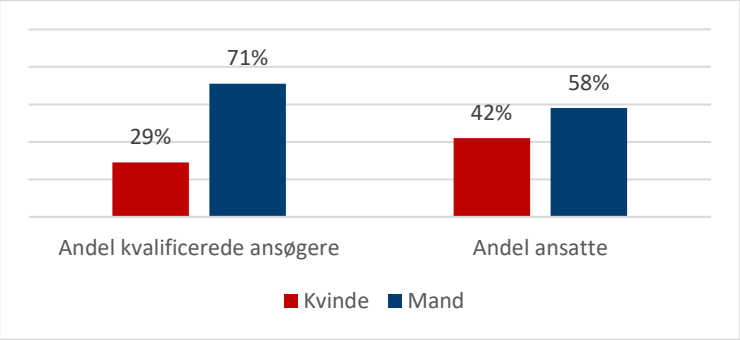
Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



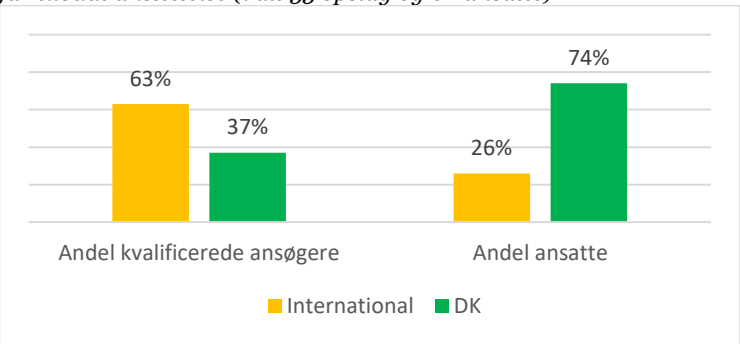
- Ved 19 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var dansk.
- Ved 4 opslag der kun 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende var international.
- Ved opslag med mere end 6 kvalificerede ansøgere (i alt 5), er andelen af internationale ansøgere høj.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordeling på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (i alt 55 opslag og 62 ansatte)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (i alt 55 opslag og 62 ansatte)

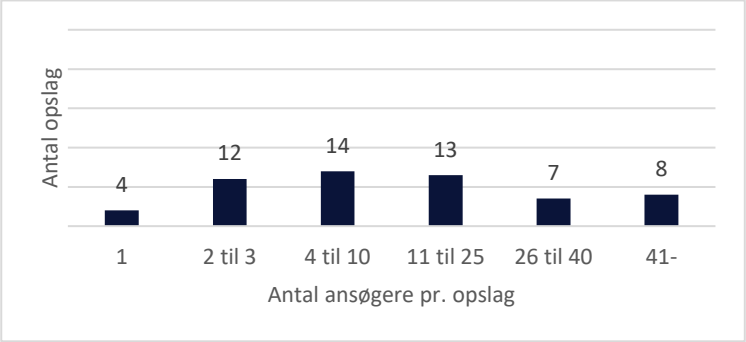


AARHUS UNIVERSITET

2. Stillingskategori: Lektor

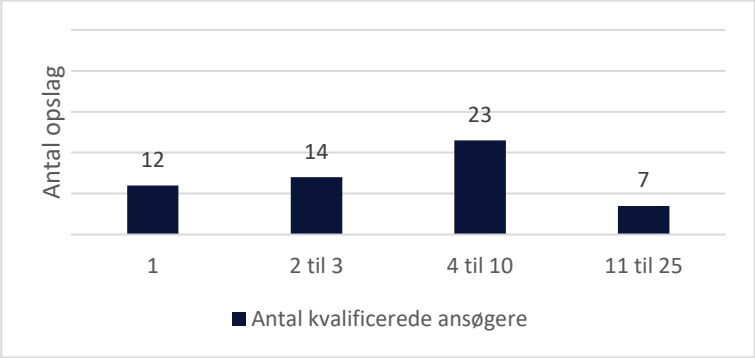
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 58 opslag)

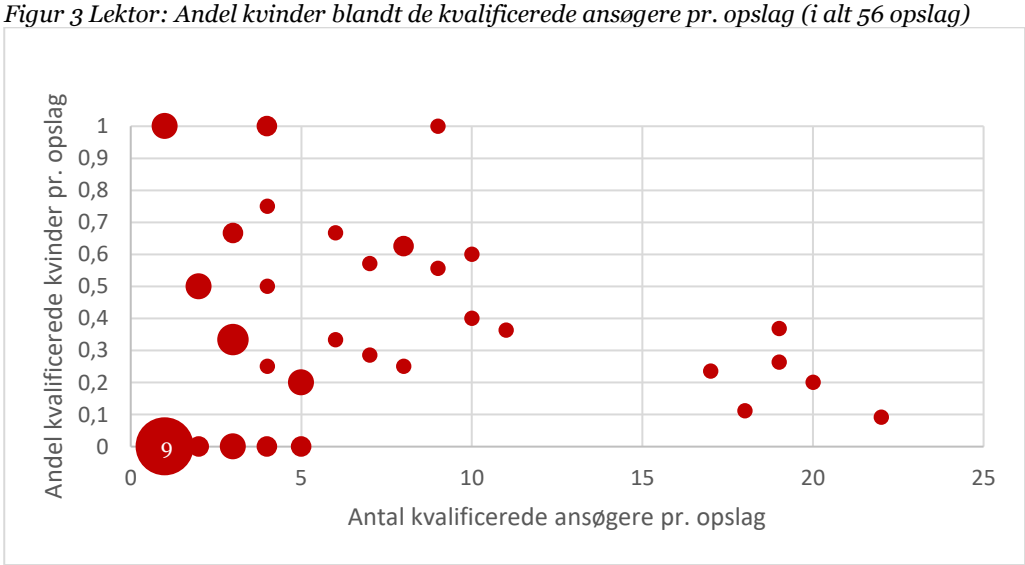


2. Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Lektor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (I alt 56 opslag)



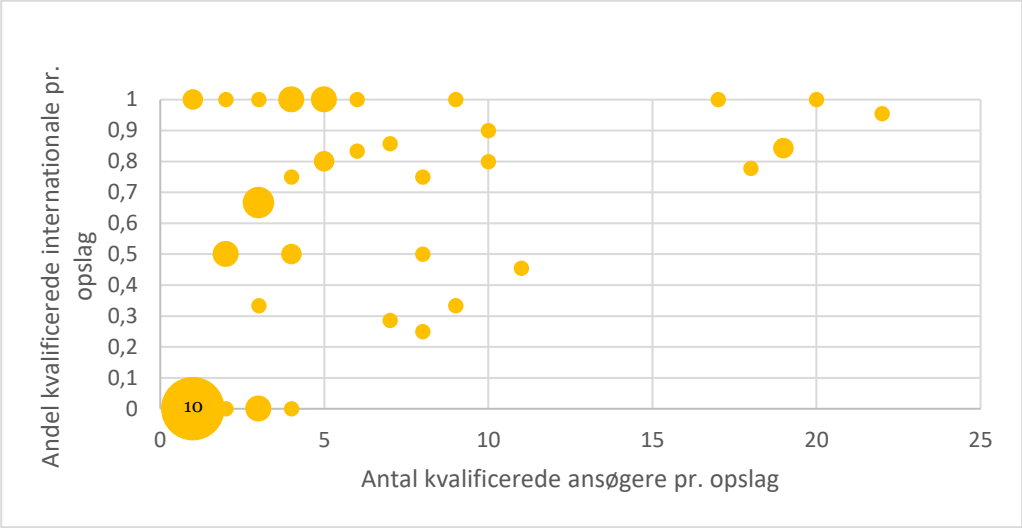
Figur 3 Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 56 opslag)



- Ved 9 opslag var der 1 kvalificeret ansøger, som var mand.
- Ved 3 opslag var kun 1 kvalificeret ansøger, som var kvinde.
- Ved opslag med mere end 15 kvalificerede ansøgere (i alt 6), er andelen af kvinder lavere.

AARHUS UNIVERSITET

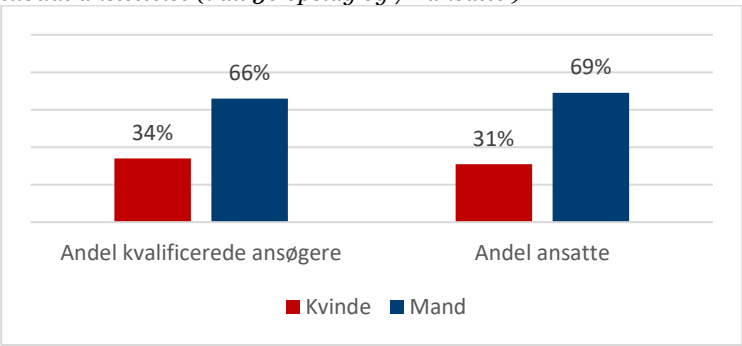
Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



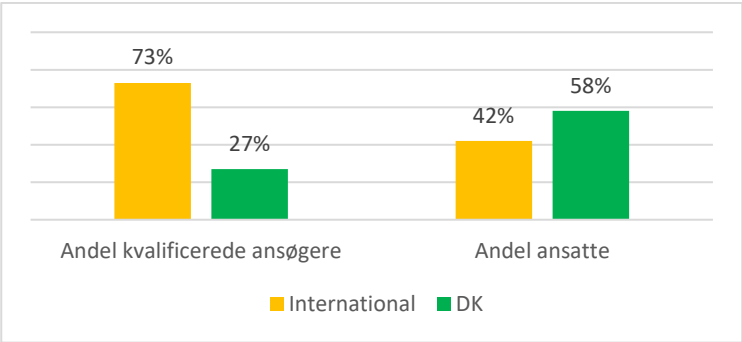
- Ved 10 opslag var der 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende var dansk.
- Ved 2 opslag med kun 1 kvalificeret ansøger, var vedkommende international.
- Ved opslag med mere end 15 kvalificerede ansøgere (i alt 6), er andelen af internationale kvalificerede ansøgere høj.
-

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (i alt 56 opslag og 72 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der får tilbudt ansættelse

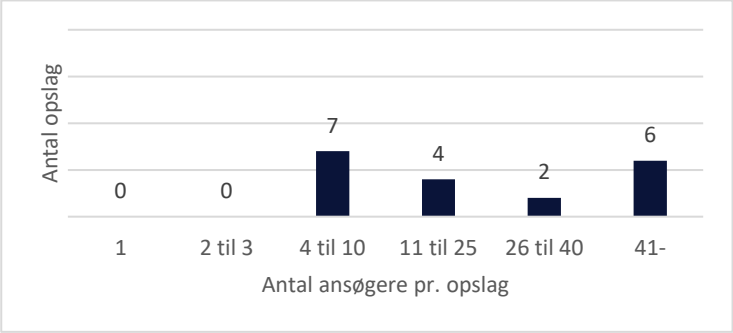


AARHUS UNIVERSITET

3. Stillingskategori: Tenure

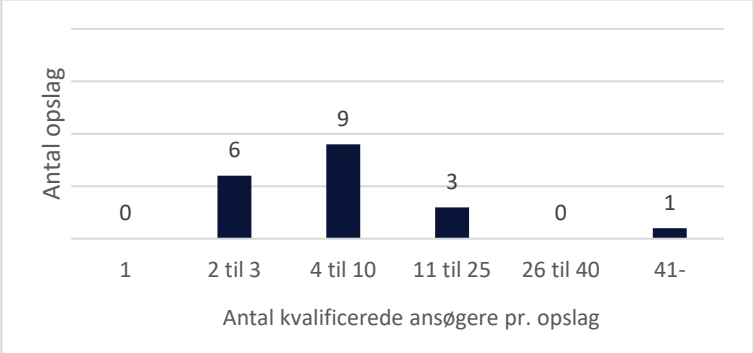
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Tenure: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 19 opslag)

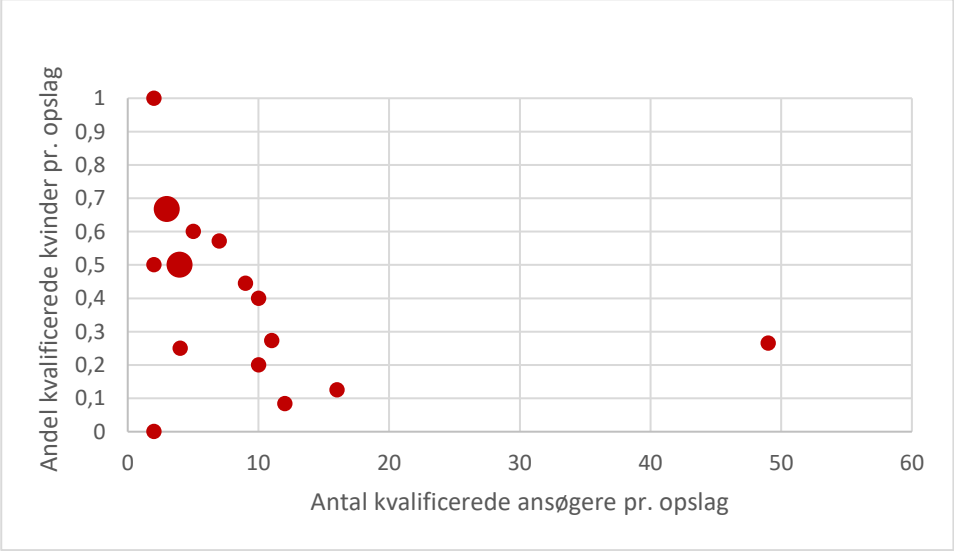


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Tenure: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 19 opslag)



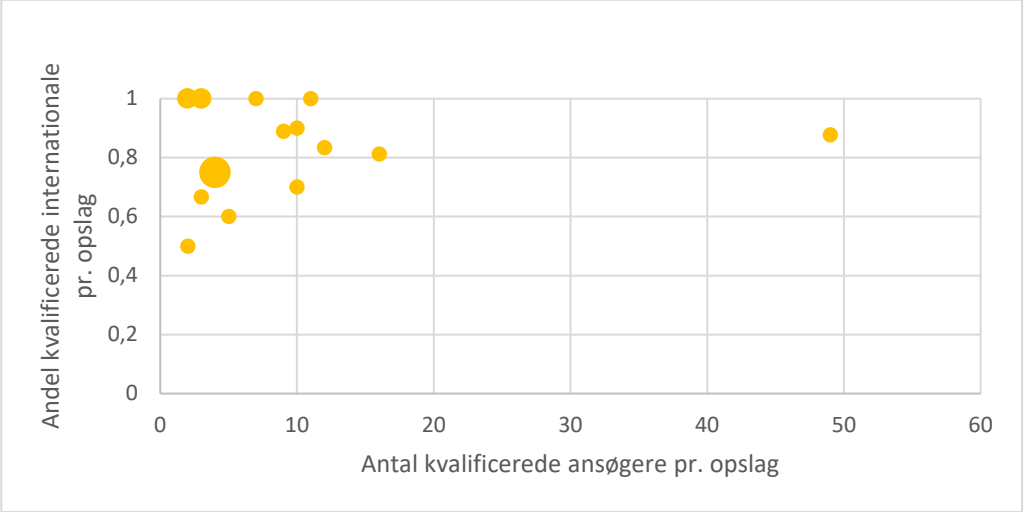
Figur 3 Tenure: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 19 opslag)



- Ved de fire opslag med flest ansøgere var andelen af kvinder lav.

AARHUS UNIVERSITET

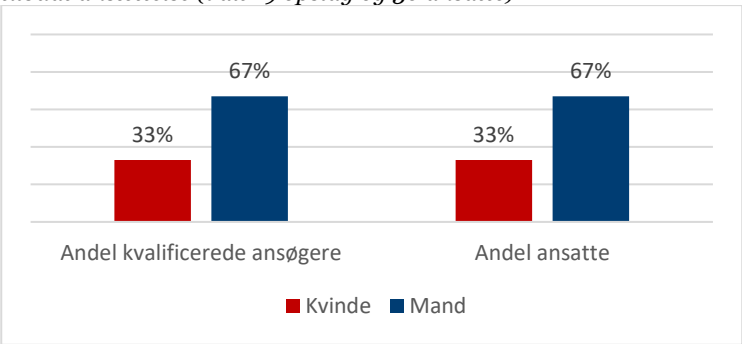
Figur 4: Tenure: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



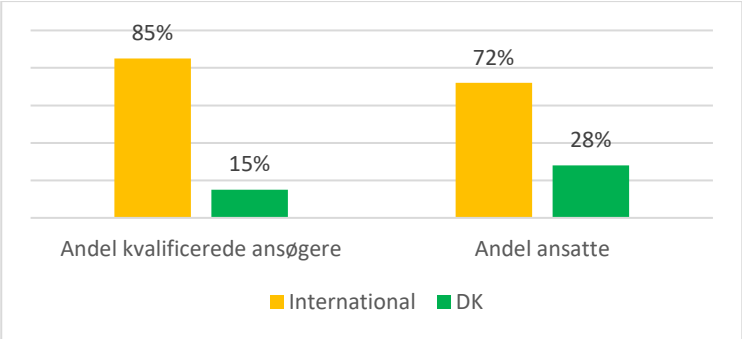
- Ved de fire opslag med flest ansøgere var andelen af internationale ansøgere høj.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Tenure: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der får tilbudt ansættelse (i alt 19 opslag og 36 ansatte)



Figur 6: Tenure: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der får tilbudt ansættelse



AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – AR

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO
Lektor	121 Lektor

Følgende nøgletal opgøres:

- Ansøgere pr. opslag
  Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag[1]
  Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
  Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
  Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
  Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
  Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

[1] "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

Analyse og Politik
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

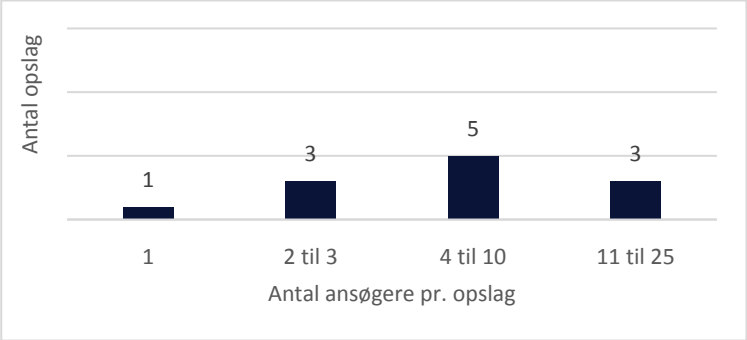
- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.

AARHUS UNIVERSITET

1. Stillingskategori: Professor

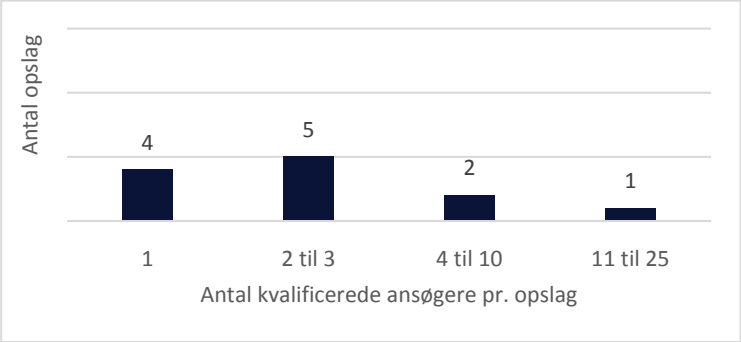
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 12 opslag; heraf 3 professor MSO)

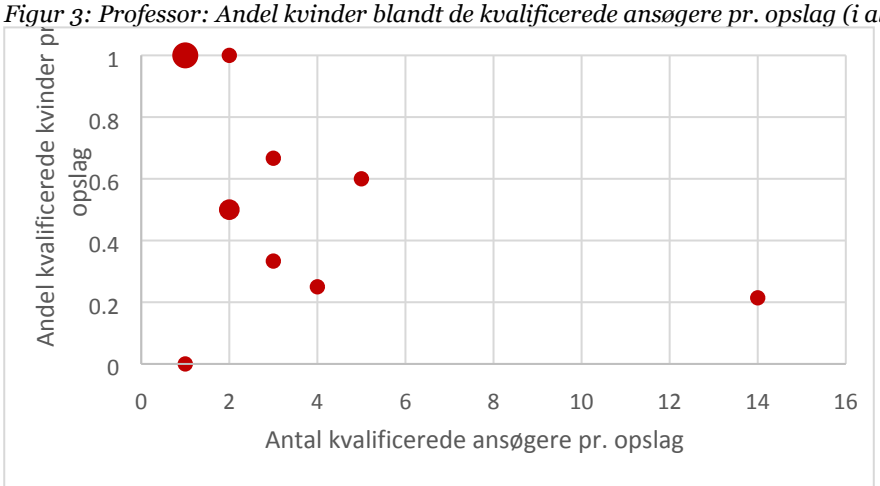


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 12 opslag, heraf 3 MSO)



Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 12 opslag)[2]



- Ved 3 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende er kvinde.
- Ved 1 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger. og vedkommende er mand.
- Ved 2 opslag er der en kvindelig og mandlig kvalificeret ansøger.
- De resterende 7 opslag har unikke værdier.
- I 8 opslag udgør kvinderne mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.
- I det opslag, hvor der er flest kvalificerede ansøgere, er andelen af kvinder lav.

[2] Prikkerne i figuren kan have varierende størrelse. Prikkens størrelse indikerer, om der er et eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

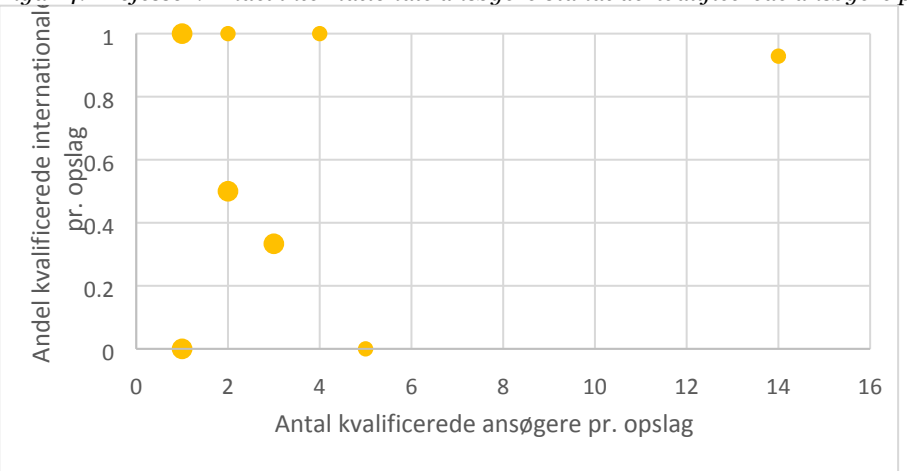
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

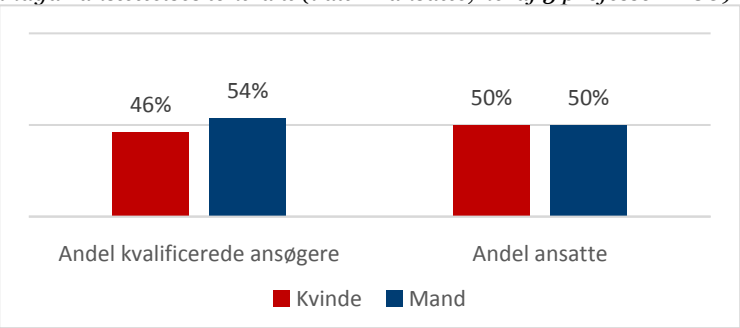
Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



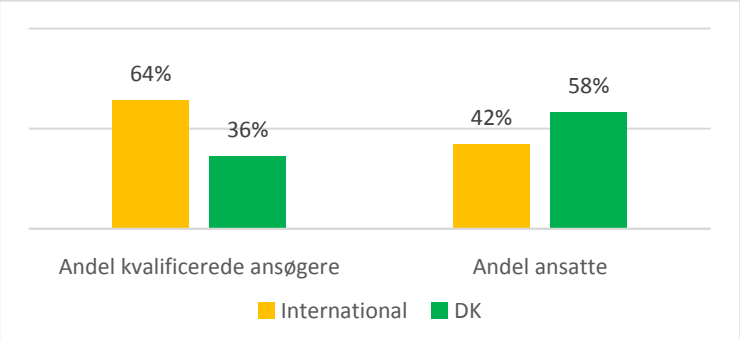
- Ved 4 opslag var der udelukkende internationale ansøgere.
- Ved 3 opslag var der ingen internationale ansøgere.
- I opslaget med flest kvalificerede ansøgere, er andelen af kvalificerede internationale ansøgere høj.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 12 ansatte, heraf 3 professor MSO)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 12 ansatte)

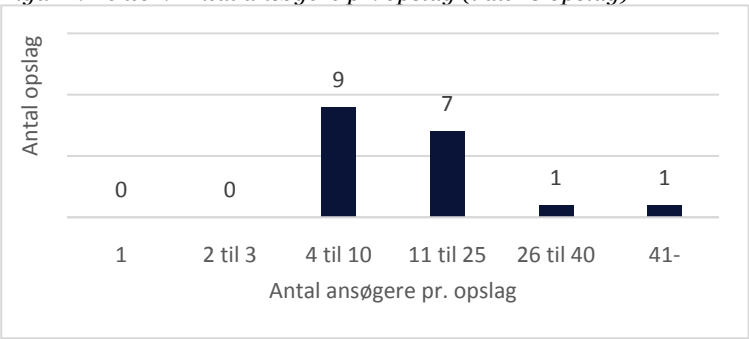


AARHUS UNIVERSITET

2. Stillingskategori: Lektor

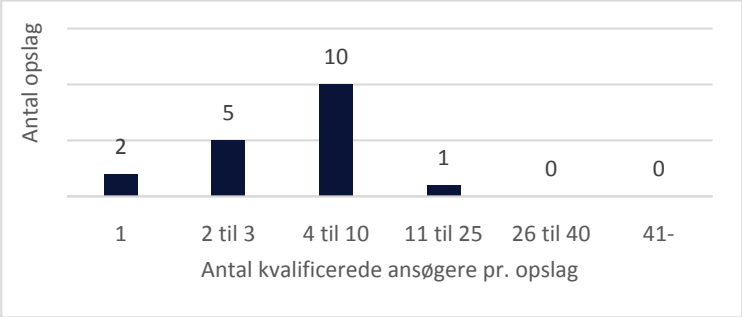
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)

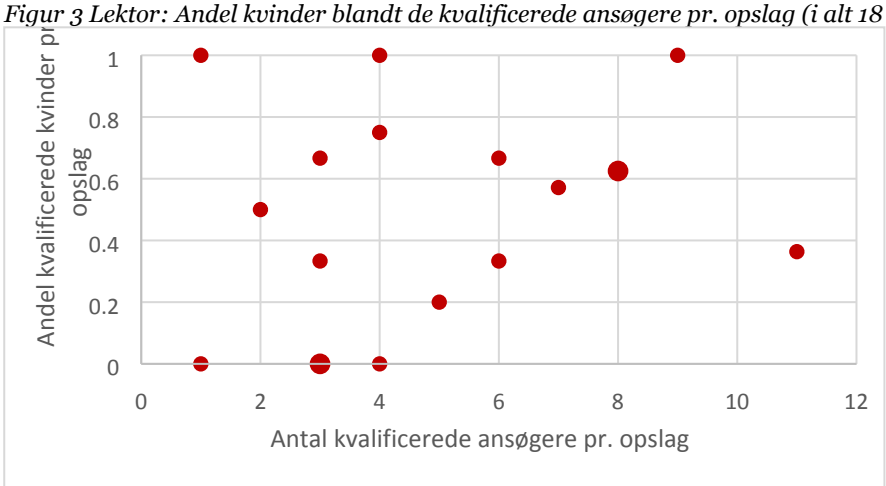


2. Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Lektor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)



Figur 3 Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)



- Ved 1 opslag er der kun en kvalificeret ansøger og vedkommende er kvinde.
- Ved 1 opslag er der kun en kvalificeret ansøger og vedkommende er mand.
- Ved 10 opslag udgør kvinderne mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.
- Kvinderne udgør en betydelig andel i de opslag, hvor der er mere end 6 kvalificerede ansøgere.

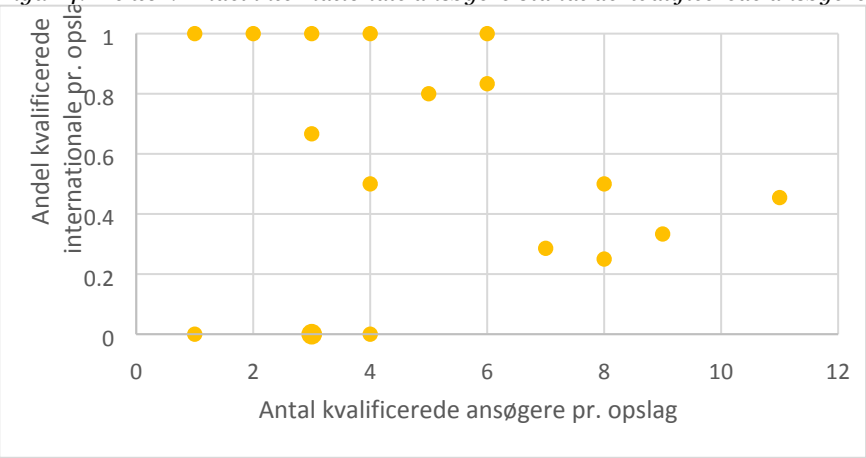
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

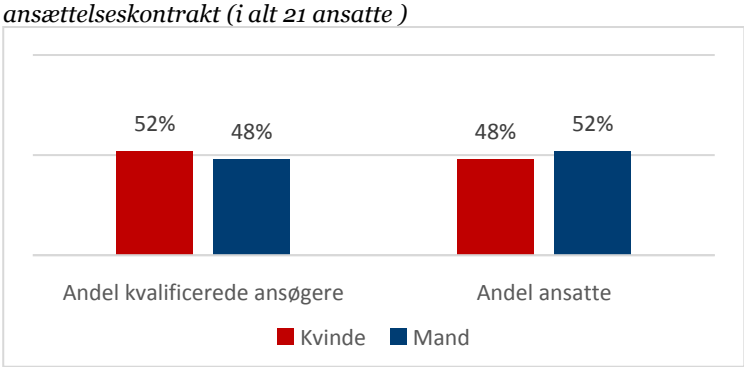
Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



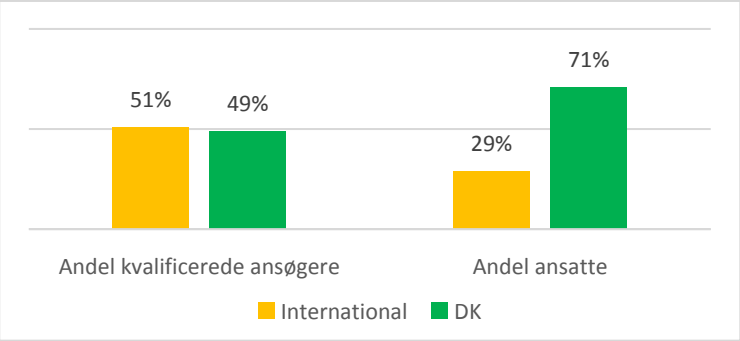
- I 5 opslag var der alle de kvalificerede ansøgere internationale.
- I 4 opslag var alle de kvalificerede ansøgere danske.
- Ved 10 opslag udgør de internationale ansøgere mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 21 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 21 ansatte)



AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – Aarhus BSS

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO
Lektor	121 Lektor 124 Seniorforsker 128 Senior rådgiver
Tenure track	130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt

Følgende nøgletal opgøres:

- Ansøgere pr. opslag
  Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag[1]
  Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
  Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
  Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
  Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
  Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

[1] "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

Analyse og Politik
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

AARHUS UNIVERSITET

Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.

AARHUS UNIVERSITET

Notat

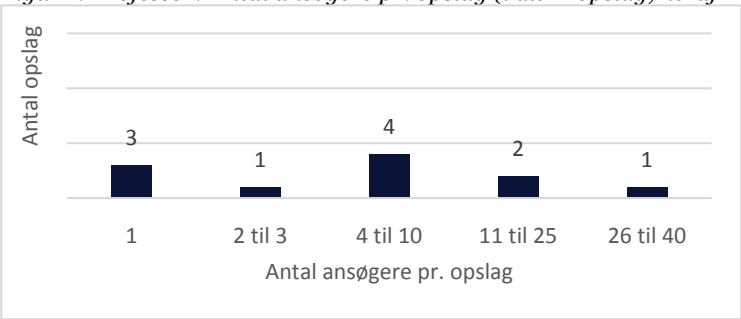
Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

1. Stillingskategori: Professor

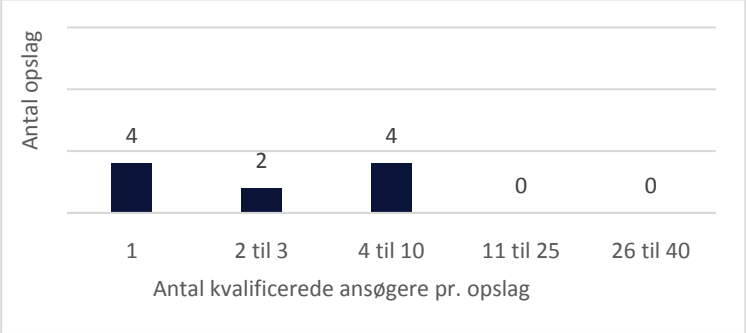
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 11 opslag, heraf 2 professor MSO)

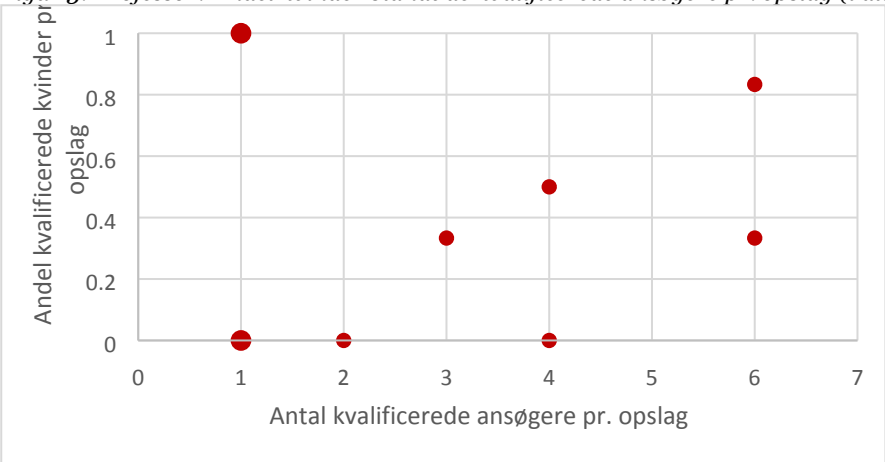


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 10 opslag, heraf 2 MSO)



Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 10 opslag)[2]



- Ved 2 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende er kvinde.
- Ved 2 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende er mand.
- De resterende 6 opslag har unikke værdier.
- Ved i alt 4 opslag udgør kvinderne mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.
- Ved 4 opslag er der udelukkende mandlige ansøgere.

[2] Prikkerne i figuren kan have varierende størrelse. Prikkens størrelse indikerer, om der er et eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

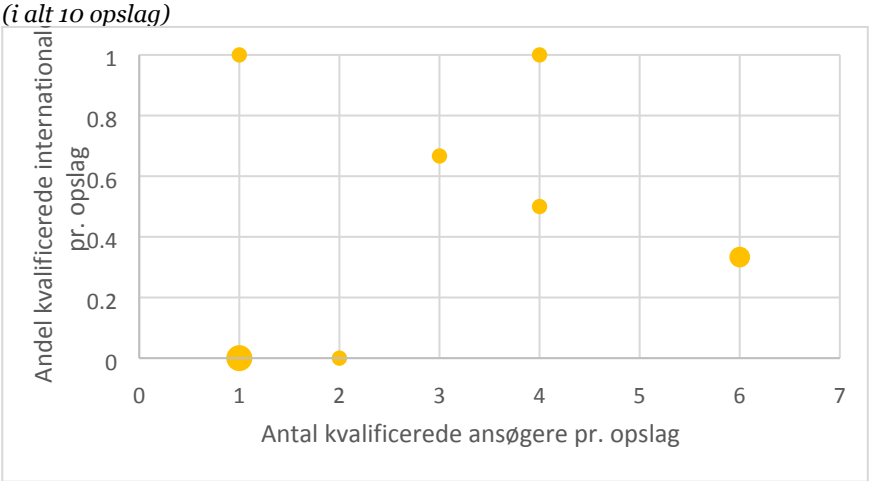
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

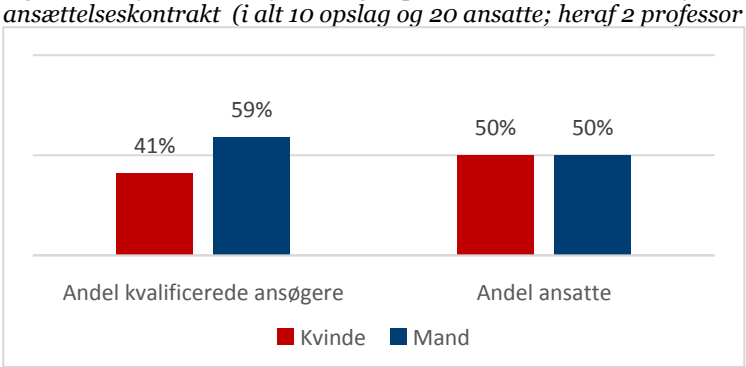
Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 10 opslag)



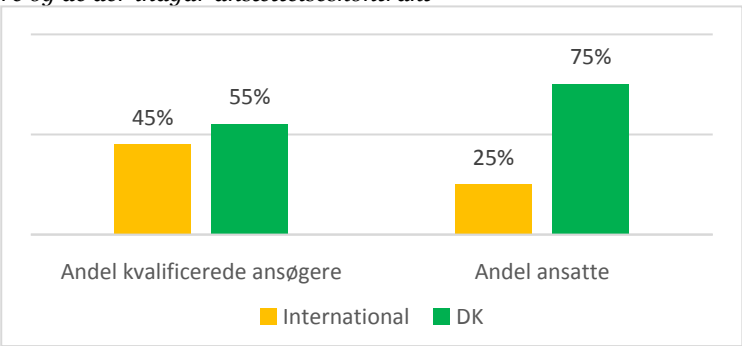
- Ved 4 opslag var andelen af kvalificerede ansøgere, som var internationale mindst 50%.
- I 2 opslag var der udelukkende kvalificerede internationale ansøgere
- I 3 opslag var der ingen kvalificerede internationale ansøgere.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de indgår ansættelseskontrakt (i alt 10 opslag og 20 ansatte; heraf 2 professor MSO)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt



AARHUS UNIVERSITET

Notat

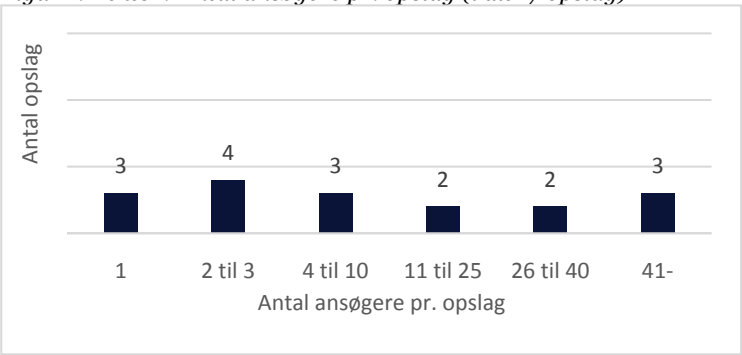
Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

2. Stillingskategori: Lektor

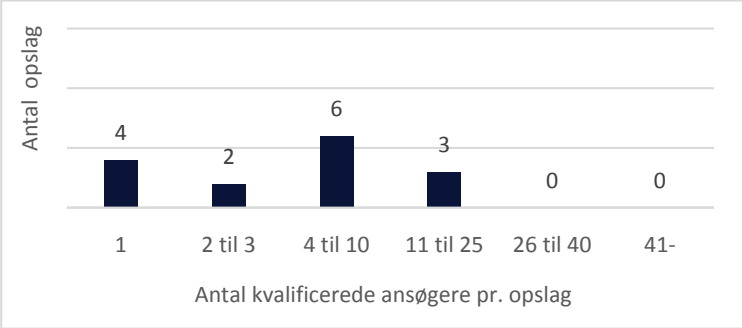
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 17 opslag)

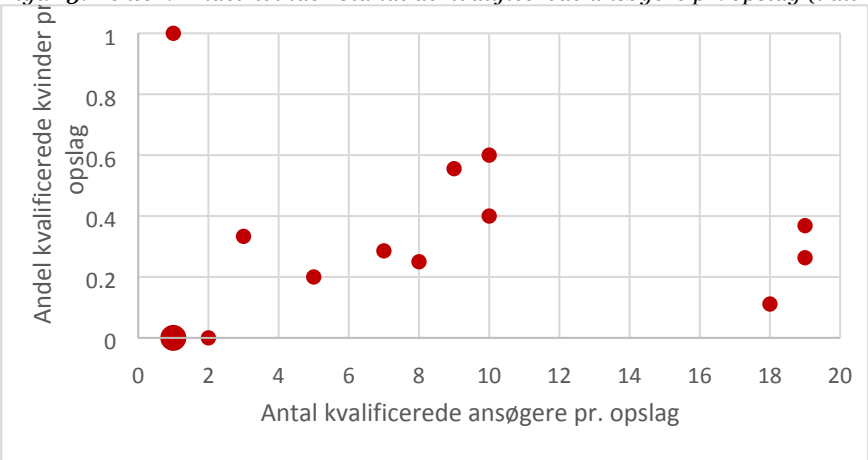


2. Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Lektor: Andel kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 15 opslag)



Figur 3: Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 15 opslag)



- Ved 3 opslag udgør kvinderne mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.
- I 1 tilfælde er der udelukkende en kvalificeret ansøger og vedkommende er kvinde.
- Ved 2 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende er mand.
- I de 3 opslag hvor der er flest ansøgere, udgør kvinderne mellem ca.10-38% af de kvalificerede ansøgere.
-

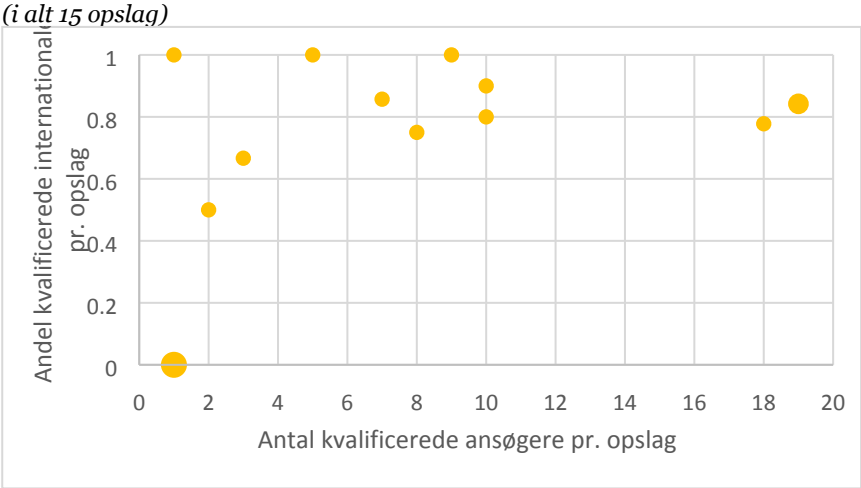
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

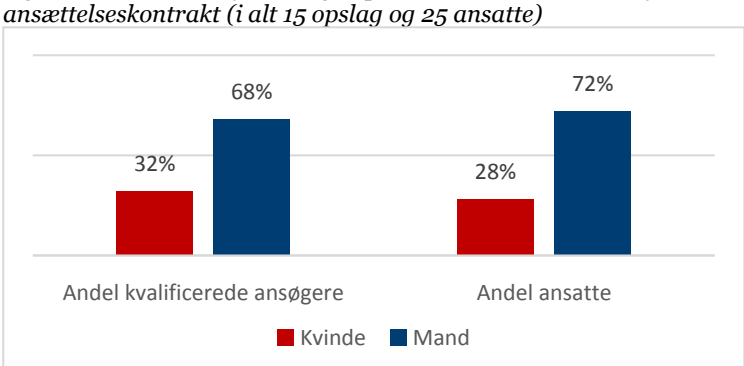
Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 15 opslag)



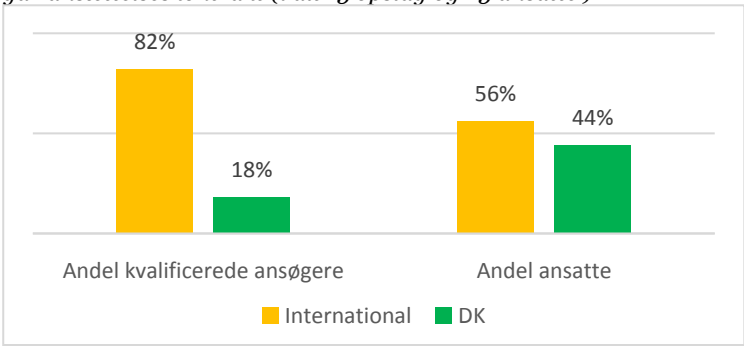
- Ved 10 opslag var mindst 50% af de kvalificerede ansøgere, internationale.
- I 3 opslag var der udelukkende internationale kvalificerede ansøgere,
- I 3 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var dansk.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 15 opslag og 25 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 15 opslag og 25 ansatte)

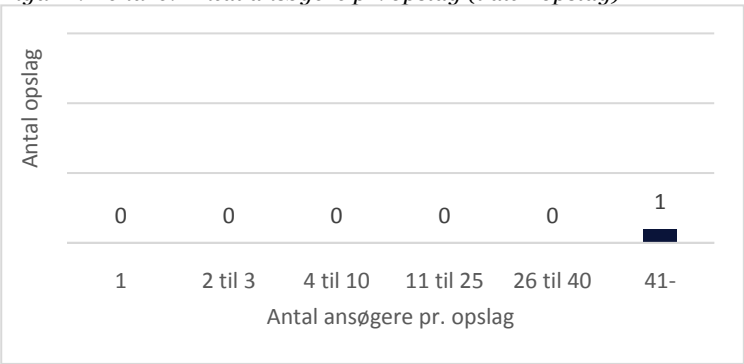


AARHUS UNIVERSITET

3. Stillingskategori: Tenure

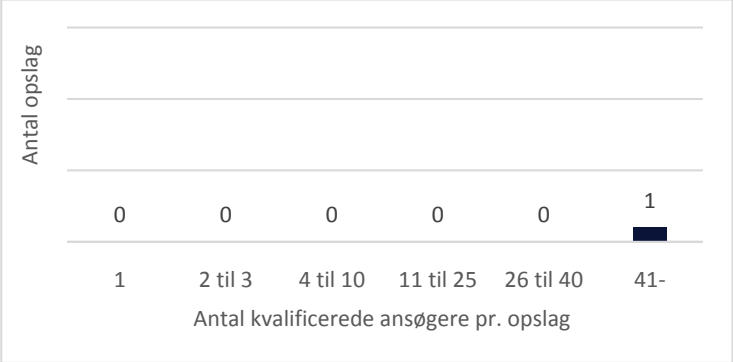
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Tenure: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 1 opslag)

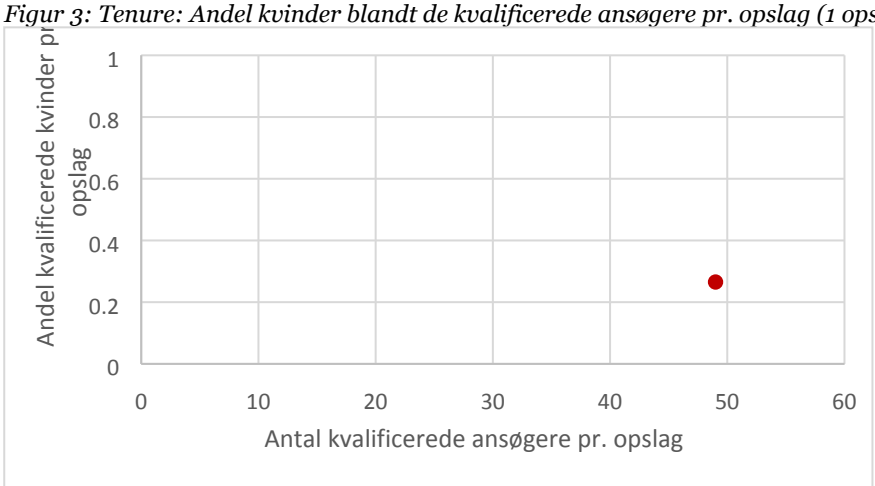


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Tenure: Andel kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 1 opslag)

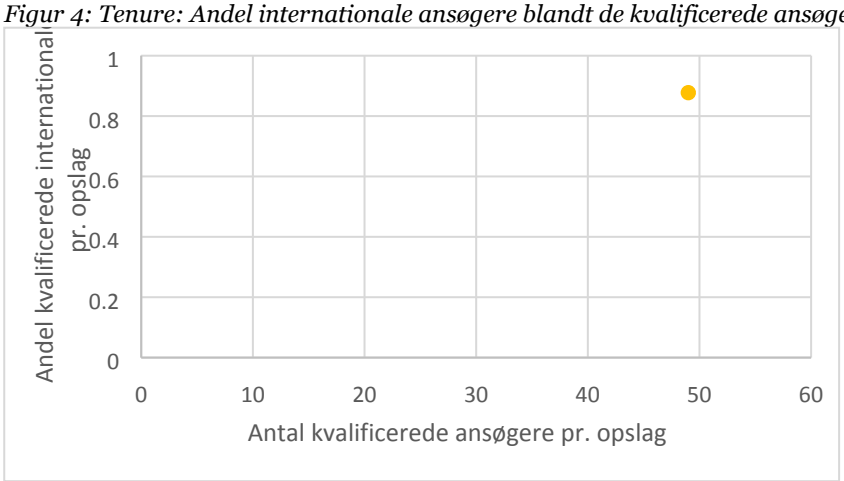


Figur 3: Tenure: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (1 opslag)



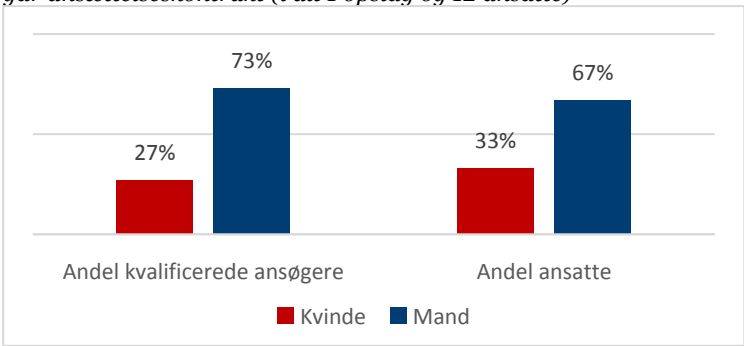
AARHUS UNIVERSITET

Figur 4: Tenure: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag

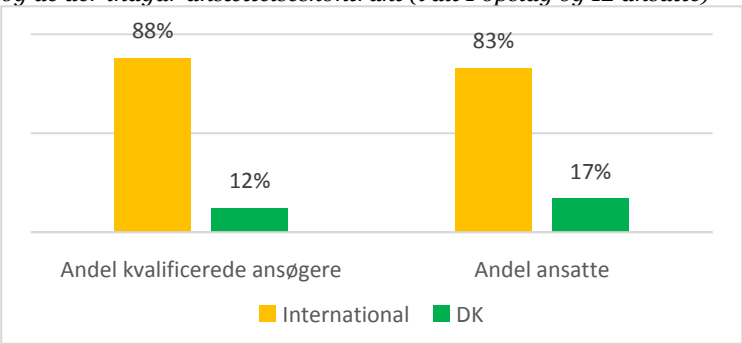


Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Tenure: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 1 opslag og 12 ansatte)



Figur 6: Tenure: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 1 opslag og 12 ansatte)



Punkt 4, Bilag 3: 4.4 Normer for rekruttering HE 2018.pdf

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – HE

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor
Lektor*	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vicestatsobducent 128 Senior rådgiver

Følgende nøgletal opgøres:

- Ansøgere pr. opslag
  Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag[1]
  Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
  Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
  Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
  Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
  Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

[1] "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

Analyse og Politik
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

Punkt 4, Bilag 3: 4.4 Normer for rekruttering HE 2018.pdf

Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.

AARHUS UNIVERSITET

Notat

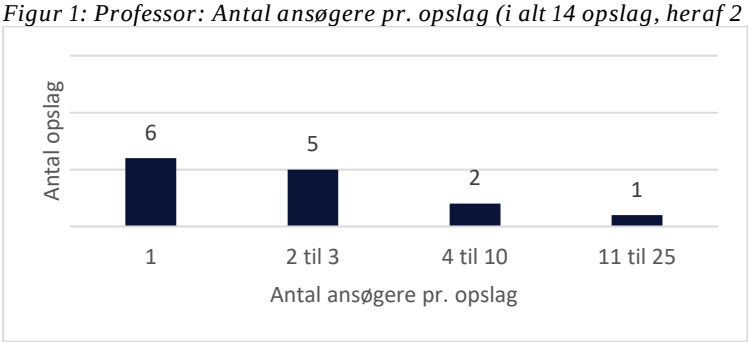
Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

1. Stillingskategori: Professor

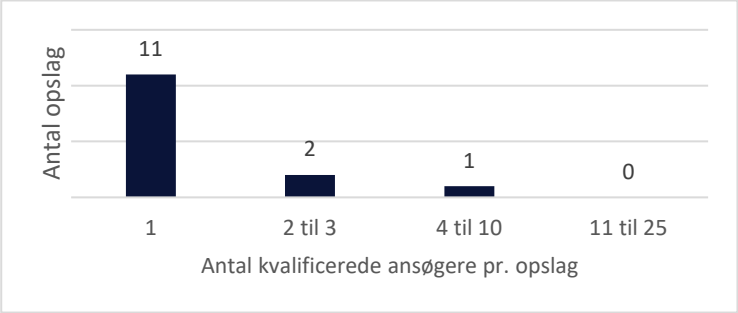
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag, heraf 2 professor MSO)

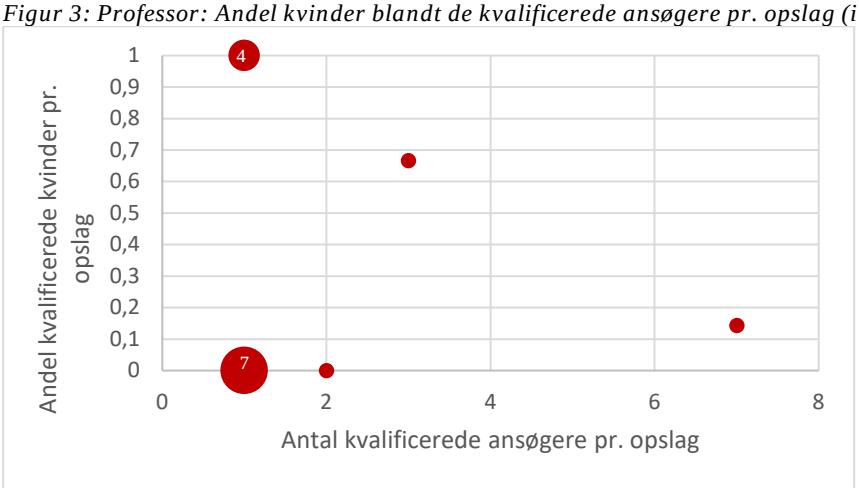


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag, heraf 2 MSO)



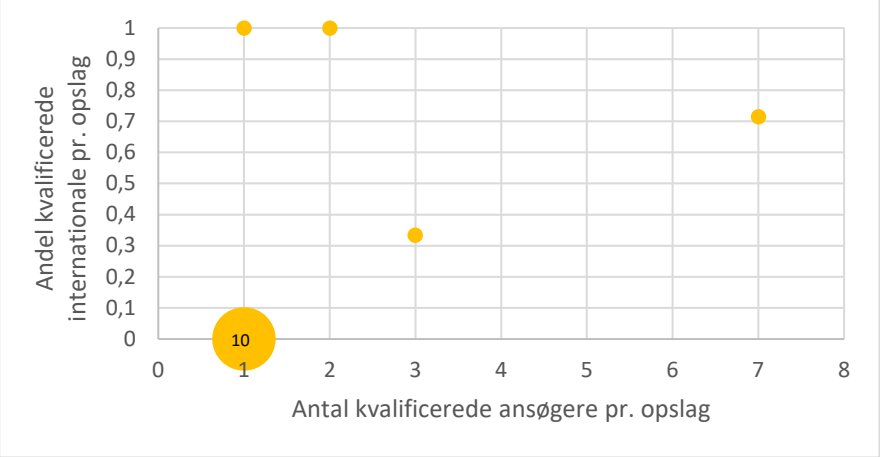
Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag)[2]



- Ved 4 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var kvinde.
- Ved 7 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var mand.
- Opslaget med flest kvalificerede ansøgere havde en lavere andel af kvinder.

[2] Prikkerne i figuren kan have varierende størrelse. Prikkens størrelse indikerer, om der er et eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

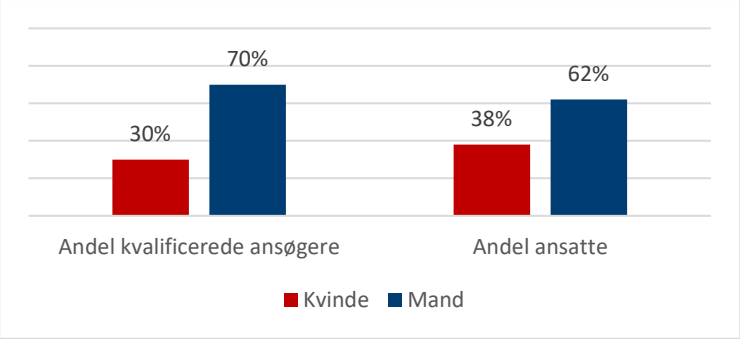
Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag



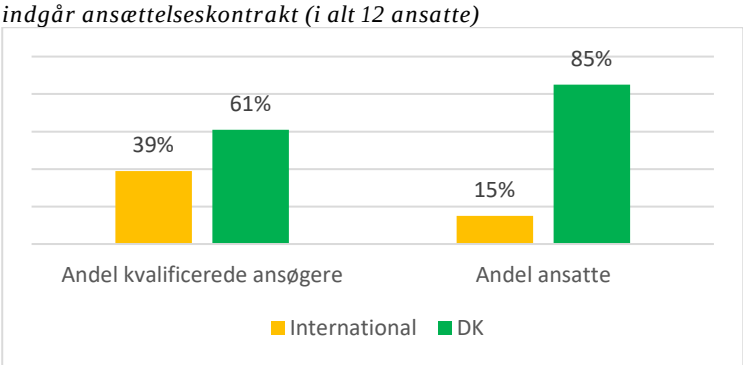
- Ved 10 opslag var der ingen internatonale ansøgere.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 14 opslag og 13 ansatte, heraf 2 professor MSO)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 12 ansatte)

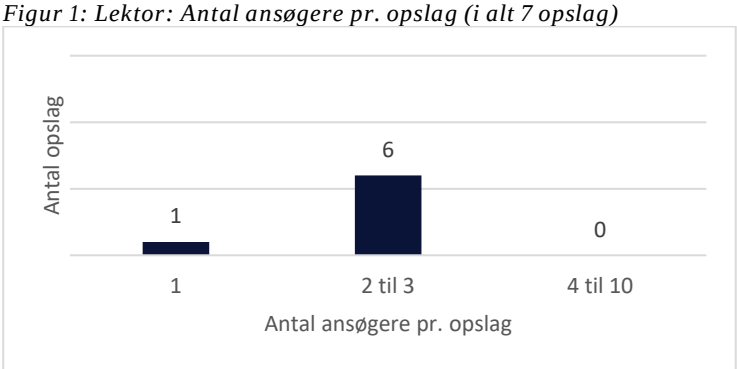


Punkt 4, Bilag 3: 4.4 Normer for rekruttering HE 2018.pdf

2. Stillingskategori: Lektor

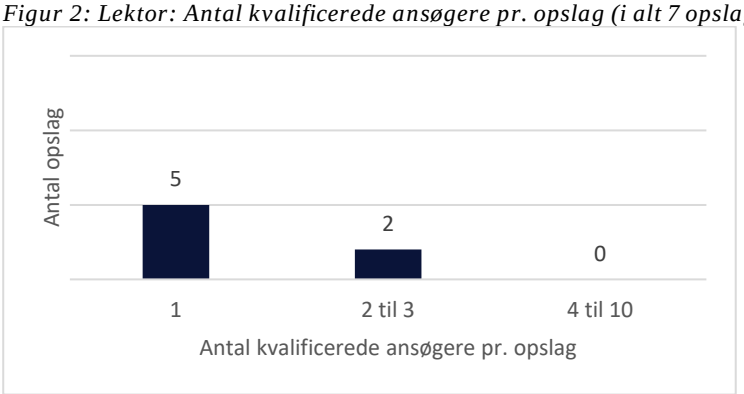
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)

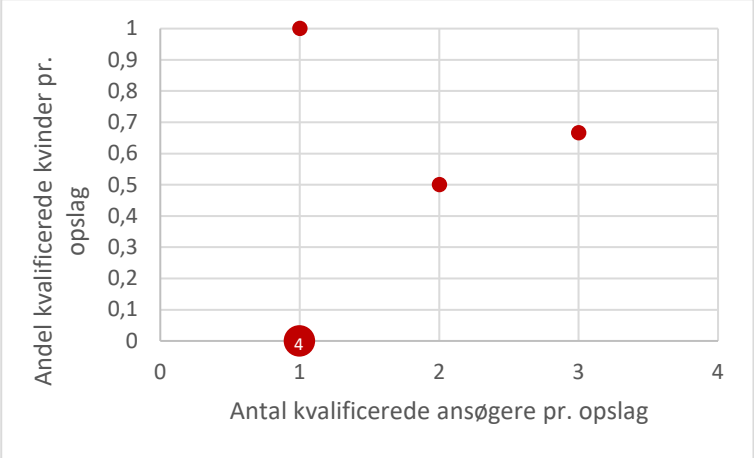


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Lektor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)

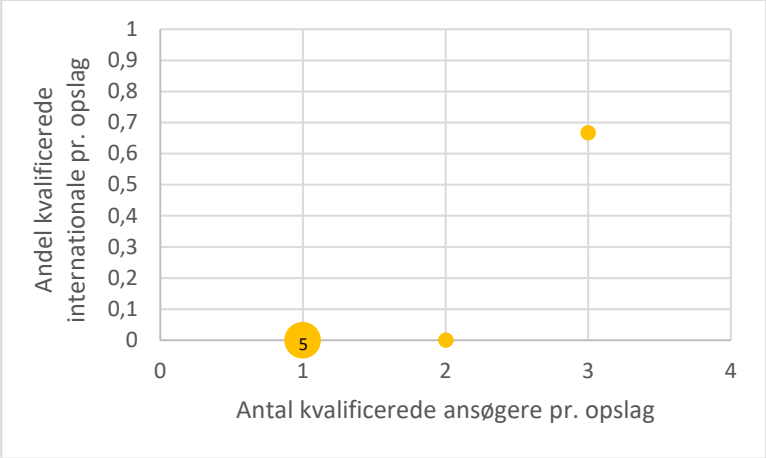


Figur 3: Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)



- Ved 1 opslag var kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var en kvinde.
- Ved 4 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var mand.

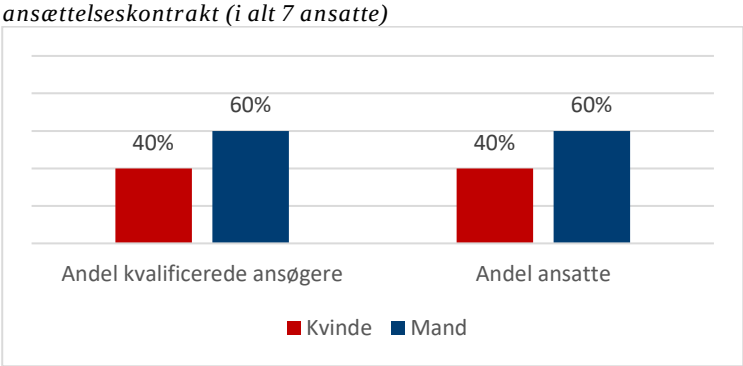
Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (7 opslag)



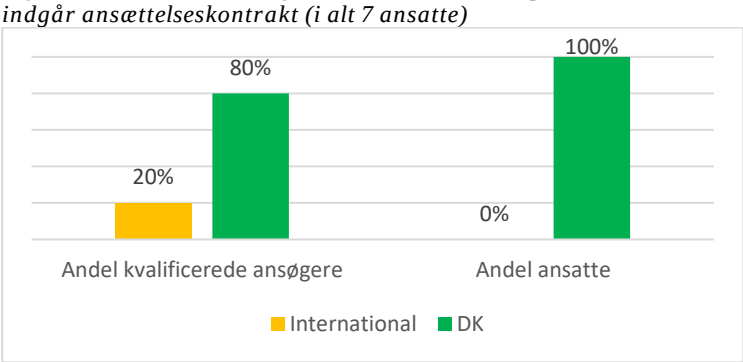
- Ved 6 opslag var der ingen kvalificerede ansøgere, som var internationale.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 7 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 7 ansatte)



AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – ST

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO
Lektor	121 Lektor 124 Seniorforsker 128 Senior rådgiver
Tenure track	130 Tenure track forsker 132 Tenure track adjunkt

Følgende nøgletal opgøres:

- Ansøgere pr. opslag
  Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40, 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag[1]
  Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
  Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
  Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
  Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
  Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

[1] "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes shortlistning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.

Analyse og Politik
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

AARHUS UNIVERSITET

Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

I tilfælde, hvor der er anvendt brede stillingsopslag eller masseopslag, har det ikke været muligt at opgøre, hvorvidt opslaget har omfattet andre stillingstyper end den primære stillingstype, der er registreret i rekrutteringssystemet.

Fremstillingen er baseret på registreret data, hvilket betyder, at der kan optræde registreringsfejl.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger, kan være forskellige og ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

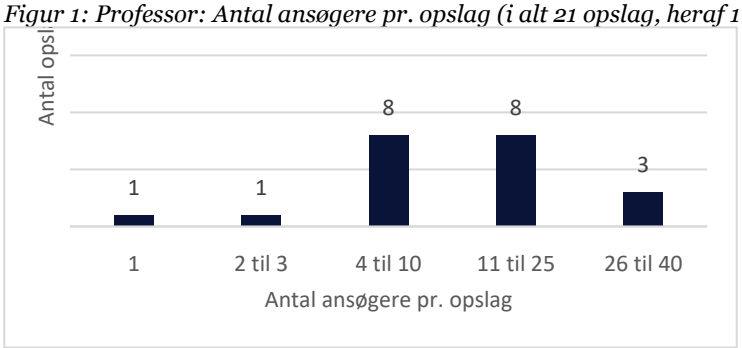
- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.

AARHUS UNIVERSITET

1. Stillingskategori: Professor

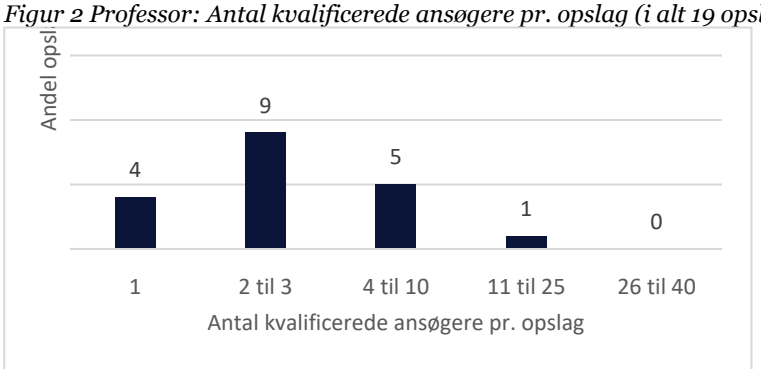
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 21 opslag, heraf 1 professor MSO)

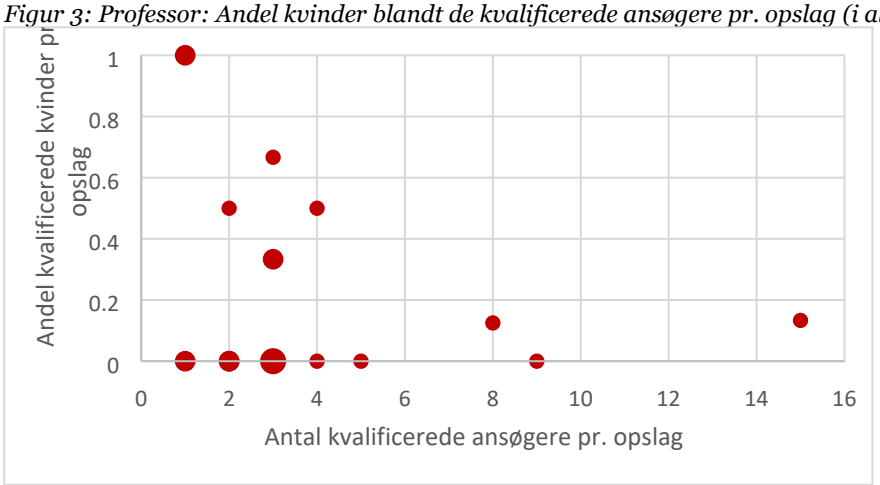


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2 Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 19 opslag, heraf 1 MSO)



Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 19 opslag)[2]



- Ved 2 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende er kvinde.
- Ved 2 opslag er der kun 1 kvalificeret ansøger, og vedkommende er mand.
- Ved i alt 10 opslag er der ingen kvalificerede kvindelige ansøgere.
- Ved opslag med over 4 kvalificerede ansøgere er andelen af kvinder lav.

[2] Prikkerne i figuren kan have varierende størrelse. Prikkens størrelse indikerer, om der er et eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

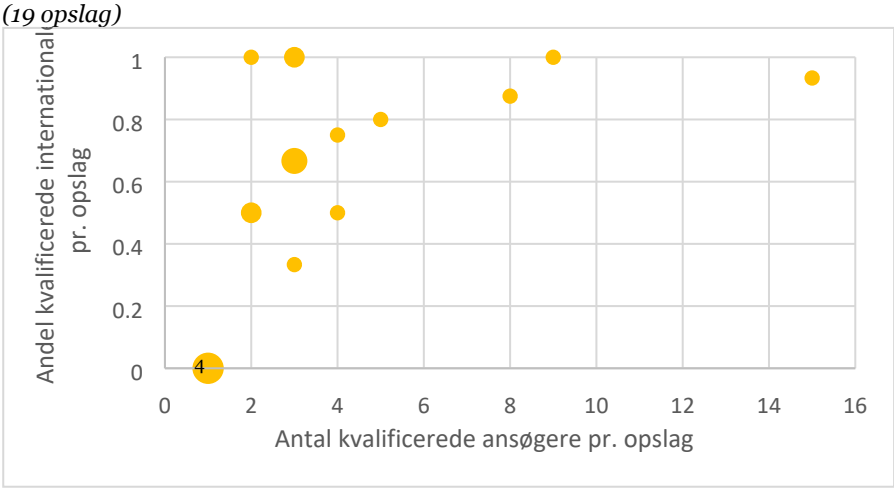
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

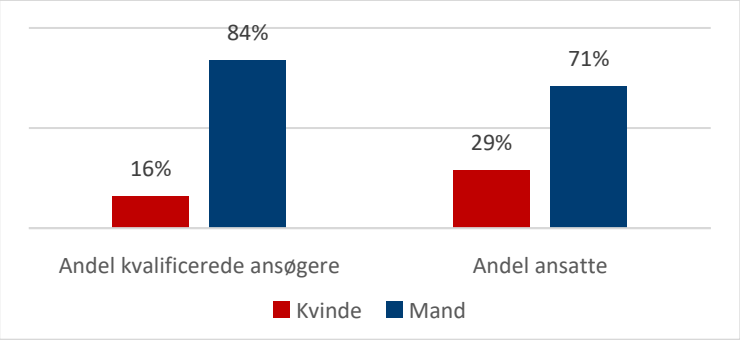
Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (19 opslag)



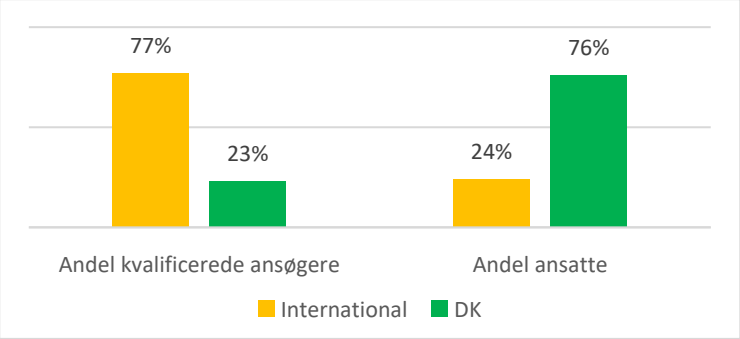
- Ved i alt 14 opslag udgjorde de internationale ansøgere min. 50% af de kvalificerede ansøgere.
- Ved 4 opslag var der ingen kvalificerede internationale ansøgere.
- I de 3 opslag med flest kvalificerede ansøgere er andelen af internationale høj.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de indgår ansættelseskontrakt (i alt 19 opslag og 17 ansatte, heraf 1 professor MSO)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 19 opslag og 17 ansatte)



AARHUS UNIVERSITET

Notat

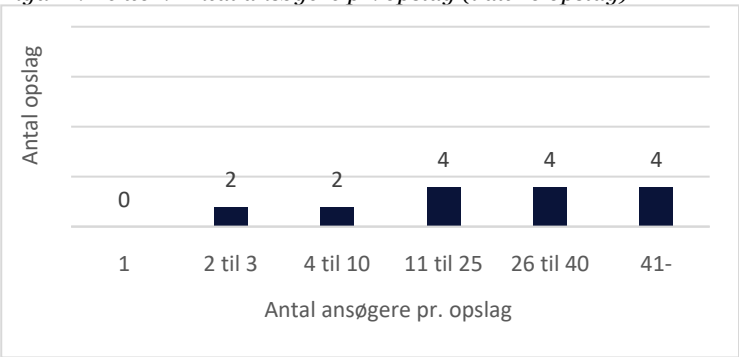
Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

2. Stillingskategori: Lektor

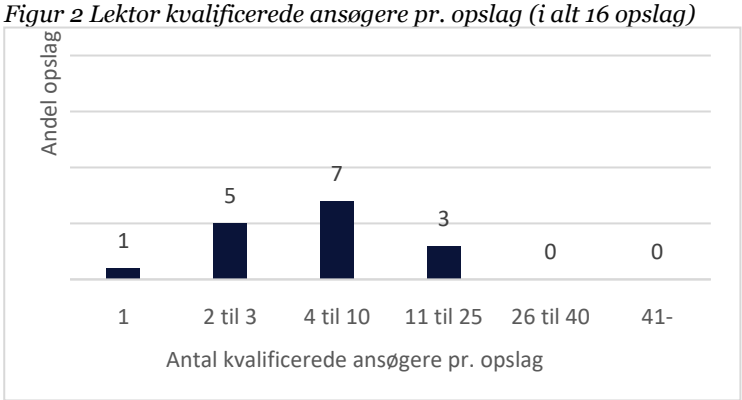
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 16 opslag)

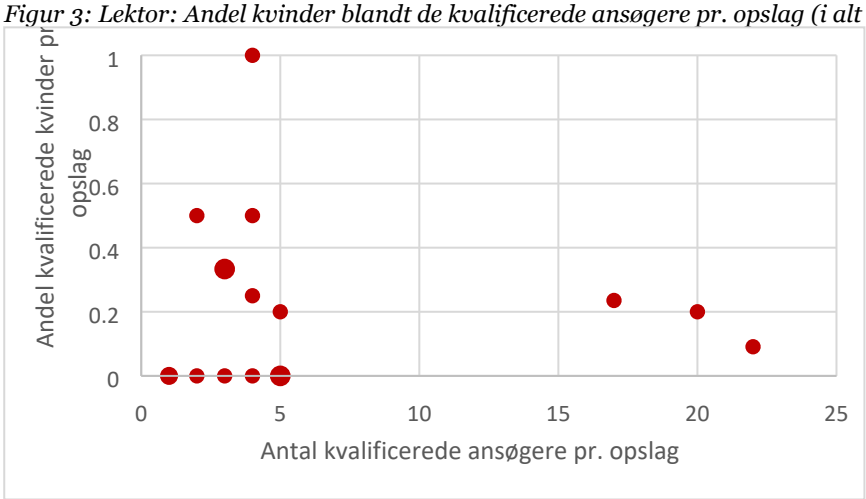


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2 Lektor kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 16 opslag)



Figur 3: Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 16 opslag)



- Ved 1 opslag var samtlige kvalificerede ansøgere kvinder.
- Ved 13 ud af 16 opslag udgør kvinderne under 50% af de kvalificerede ansøgere.
- I de tre opslag med flest kvalificerede ansøgere er andelen af kvinder lav.

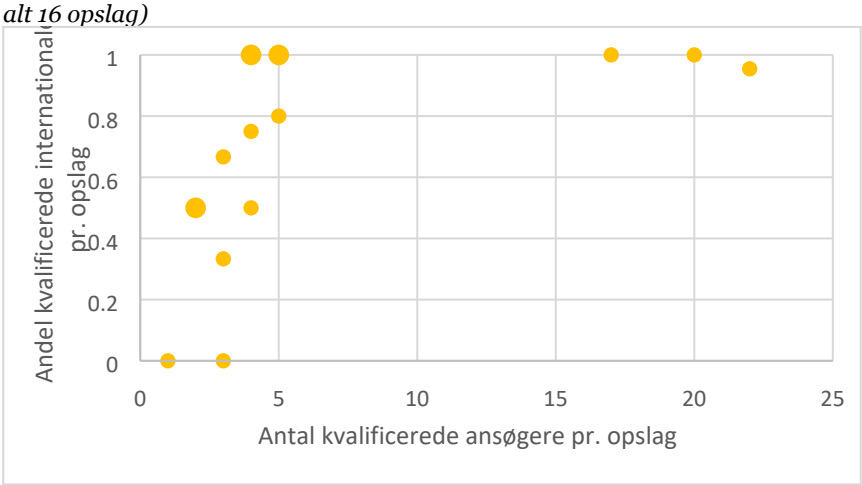
AARHUS UNIVERSITET

Notat

Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

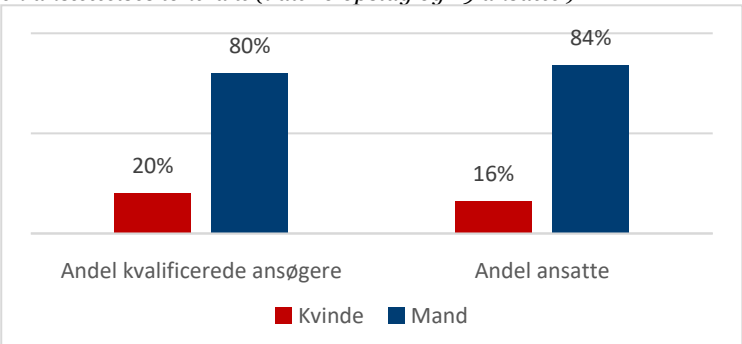
Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 16 opslag)



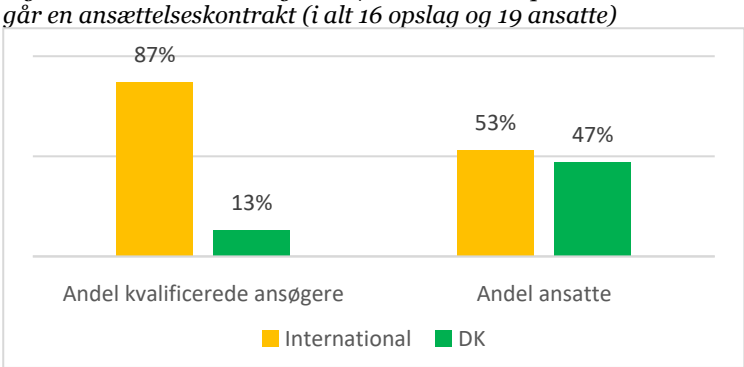
- Ved 6 opslag var samtlige ansøgere internationale.
- Ved 2 opslag vr samtlige ansøgere danske.
- I 13 ud af 16 opslag udgør de internatinale ansøgere mindst 50% af de kvalificerede ansøgere.
- I de 3 opslag med flest kvalificerede ansøgere er andelen af internationale meget høj.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår en ansættelseskontrakt (i alt 16 opslag og 19 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår en ansættelseskontrakt (i alt 16 opslag og 19 ansatte)



3. Stillingskategori: Tenure

Nøgletal 1: Ansøgere

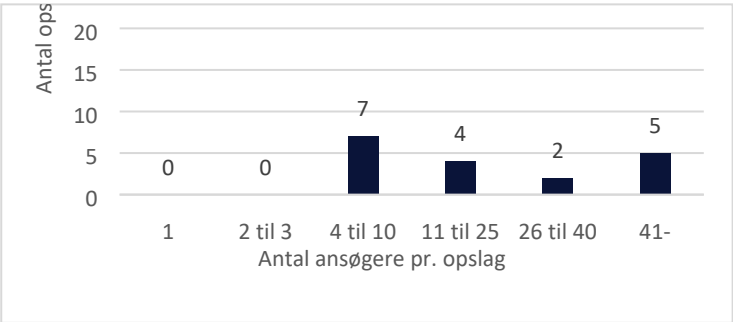
Figur 1: Tenure: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)

AARHUS UNIVERSITET

Notat

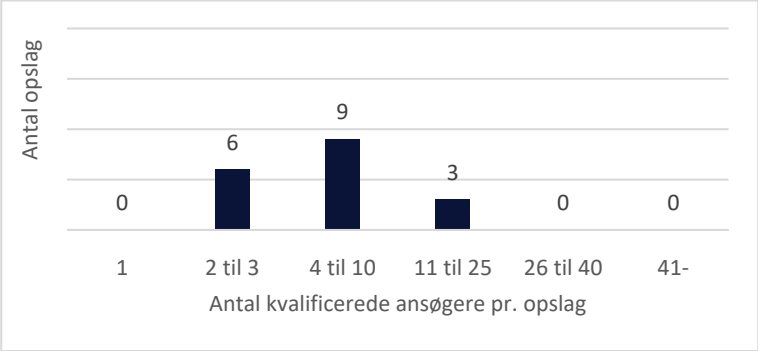
Inge Liengaard

Dato: 23. marts 2019

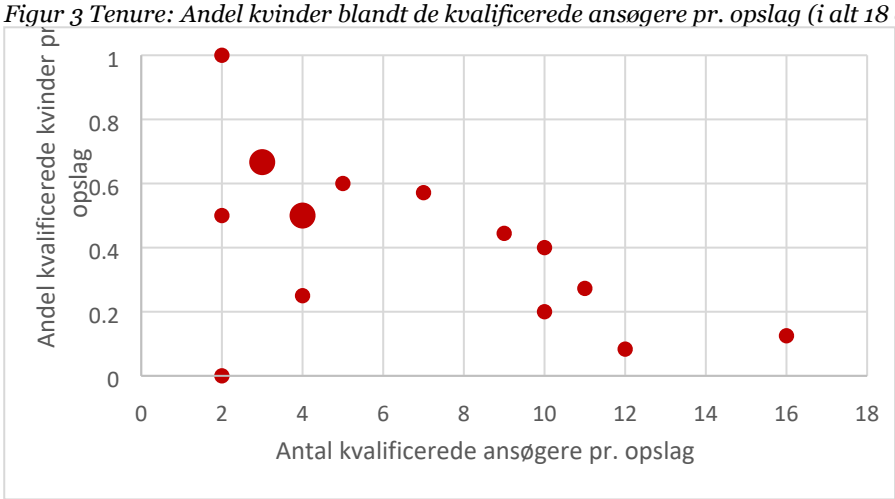


Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Tenure: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)



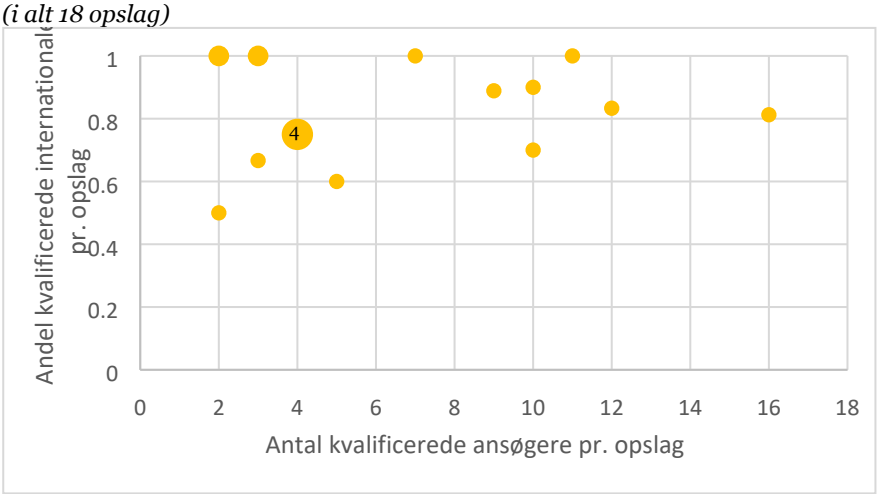
Figur 3 Tenure: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)



- Ved 8 opslag udgør kvinderne under 50% af de kvalificerede ansøgere.
- Det lader til, at jo flere kvalificerede annsøgere, jo lavere er andelen af kvinder.

AARHUS UNIVERSITET

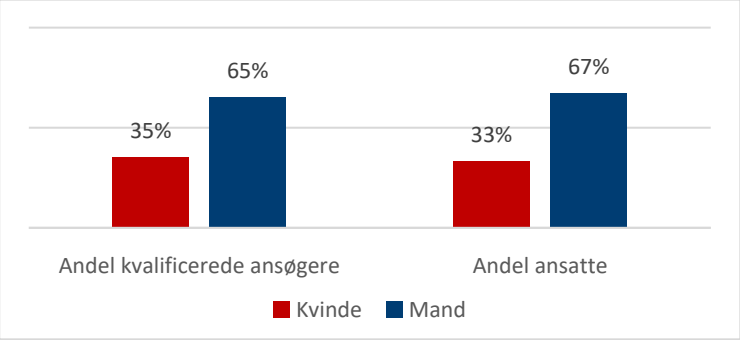
Figur 4: Tenure: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 18 opslag)



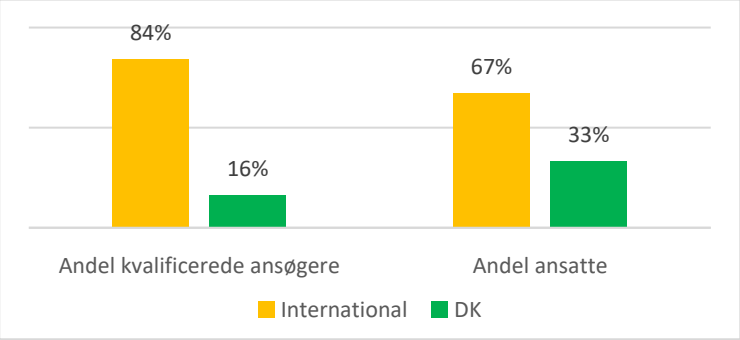
- De internationale ansøgere udgør mindst 50% af de kvalificerede ansøgere i samtlige opslag.
- Ved 6 opslag er der samtlige kvalificerede ansøgere internationale.

Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Tenure: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de indgår en ansættelseskontrakt (i alt 18 opslag og 24 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår en ansættelseskontrakt (i alt 18 opslag og 24 ansatte)



AARHUS UNIVERSITET

Sagsfremstilling

Dato: 22. marts 2019
Side 1/1

Mødedato: 2. april 2019
Møde: UFFE
Punktejer: Lise Wogensen Bach

Beslutningspunkt (sæt kryds)	
Drøftelsespunkt (sæt kryds)	
Meddelelsespunkt (sæt kryds)	X
Lukket punkt (sæt kryds)	

Emne
Afrapportering fra Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis (Praksisudvalget) 2018
Resumé
-
Indstilling
Det indstilles, at UFFE tager afrapporteringen for 2018 til efterretning.
Sagsfremstilling
Praksisudvalget afgiver årligt en rapport til UFFE om de sager, som i det forgangne år har været behandlet af udvalget eller er sendt til videre til behandling på nationalt niveau i Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Afrapporteringen indeholder endvidere oplysninger om henvendelser til de enkelte medlemmer af rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis, ligesom der redegøres for fakulteternes aktiviteter inden for undervisning i god videnskabelig praksis.
Økonomiske konsekvenser
Der er ingen økonomiske konsekvenser.
Kommunikation
-
Sagsbehandler
Signe Hernvig, Universitetsledelsens Stab
Involvering
ST, AR, HE, BSS
Tidsfrist
-
Bilag
Praksisudvalgets afrapportering til UFFE 2018

- 8.1 Praksisudvalgets afrapportering til UFFE 2018.DOCX

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Signe Nørlund Hernvig

Dato: 22. marts 2019
Sags nr.: 2019-612-000024
Ref: she

Modtager(e): UFFE

Praksisudvalgets afrapportering til UFFE 2018

Praksisudvalget

I 2018 har Praksisudvalget behandlet to sager. Sagerne omhandlede begge spørgsmål om plagiering og blev behandlet på AU efter afvisning fra Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Den ene var afvist under henvisning til lov om videnskabelig uredelighed § 3, stk. 2, nr. 1 (ringe betydning for planlægning, gennemførelsen eller rapportering af forskningen - bagatelgrænsen). Den anden under henvisning til, at det indklagede værk i sin form ikke fremstod som et videnskabeligt værk og derfor ikke var et videnskabeligt produkt i lovens forstand, jf. § 3, stk. 1, nr. 6. I begge sager konstaterede Praksisudvalget, at de indklagedes forskningspraksis måtte betegnes som "*tvivlsom*". Sagerne er efterfølgende med Praksisudvalgets indstilling til sanktion sendt til ST og ARTS til videre foranstaltning.

Gennemsnitlig sagsbehandlingstid ved Praksisudvalget i perioden 1.7.2017-18.3.2019 = 48 dage.

Rådgiverne

Rådgiverne oplyser, at der i alt har været 20 henvendelser i 2018, fordelt med 5 henvendelser på Arts, 4 på Aarhus BSS, 6 på Health og 5 på ST. Henvendelserne har handlet om forfatterskabsproblematikker, selvplagering samt en blandet kategori af øvrige henvendelser, fx etisk godkendelse af forskningsprojekter, samspil mellem forsker og virksomhed og god skik i forhold til faglige diskurs. Praksisudvalget har ikke modtaget henvendelser fra Rådgiverne om særligt grove sager, som der er pligt til at indberette.

NVU

I 2017 indsendte universitetet 3 sager til behandling ved NVU. I 2018 har universitetet modtaget to af disse sager retur fra NVU. Begge sager er afvist af nævnet, og er behandlet på AU som tilfælde af tvivlsom forskningspraksis, jf. ovenfor. Den sidste sag indsendt i november 2017 er endnu ikke afgjort af nævnet.

I 2018 er 7 sager blevet oversendt til NVU til behandling. Sagerne omhandler i varierende omfang forfalskning, fabrikation og plagiering. Den 14.3. 2019 traf nævnet afgørelse i 4 sager. I alle 4 sager er nævnets konklusion, at der ikke var udvist videnskabelig uredelighed men at der kan være tale om tilfælde af tvivlsom forskningspraksis. En sag er afvist behandlet under henvisning til, at det indklagede produkt ikke er et videnskabelig produkt. Alle 5 sager vil nu blive behandlet af praksisudvalget.

Sekretariat og Jura
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: +45 8715 0000
E-mail: unistab@au.dk
Web: www.au.dk

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Signe Nørlund Hernvig

Dato: 22. marts 2019
Sags nr.: 2019-612-000024
Ref: she

Gennemsnitlig sagsbehandlingstid ved NVU for AU-sager i perioden 1.7.2017-18.3.2019 = 294 dage.

Oversigt over henvendelser til henholdsvis Praksisudvalget, rådgiverne og NVU 2016-2018

	Praksisudvalget	**Rådgiverne**	**NVU**
2018	2	20	7
2017	2	27	3
2016	5	25	-

Øvrige aktiviteter

Revision af politikken

Arbejdet med revision af Politik for ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet pågår fortsat. Som en del af opfølgningen på undersøgelsen om pres på forskningsfriheden, skal der nu indarbejdes elementer vedr. håndtering af sager om pres på forskningsfriheden. Arbejdet forventes tilendebragt inden sommeren 2019.

Status på undervisningsaktiviteter på fakulteterne

Bachelor og kandidatniveau**:**

Alle fakulteter har i varierende grad integreret undervisning i god videnskabelig praksis i undervisningsforløb eller i vejledningsforløb på bachelor- og kandidatniveau (litteratursøgning, udarbejdelse af referencelister, citatpraksis og kilde-håndtering, tekstlighed/plagiering, forskningsetik, videnskabsteori, akademisk opgaveskrivning, herunder redelighed i forbindelse med opgaveskrivning). Flere af disse undervisnings-/vejlederopgaver varetages af AUL i et samarbejde med det enkelte institut.

Fakulteterne arbejder videre med en mere systematisk undervisnings- og vejlederindsats på området og finder det vigtigt, at særligt specialevejledere får kendskab til Aarhus Universitets politik for ansvarlig forskningspraksis så denne kan formidles videre til de specialestuderende f.eks. i vejledningssituationen.

AUL har undervisningstilbud på tre forskellige niveauer, som kan bidrage til at øge de studerendes viden om korrekt forskningspraksis. Formålet er at understøtte de studerendes studiekompetencer ved at fremme en kritisk bevidsthed om informationssøgning og brug af kilder i akademisk arbejde. Tilbuddene skal bidrage til at sikre, at alle studerende ved AU får tilstrækkelig viden omkring informationssøgning, kildekritik, citationer og forebyggelse af plagiat. AUL har et differentieret samarbejde med fakulteterne og de enkelte institutter, men det er varierende, hvor meget tilbuddene benyttes på AU. AUL supplerer med tilstedeværelse på nettet og på Blackboard med vejledninger i kildekritik og god citatskik samt adgang til vejledninger til AU's referencehåndteringsværktøjer.

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Signe Nørlund Hernvig

Dato: 22. marts 2019
Sags nr.: 2019-612-000024
Ref: she

AUL ser det som ønskeligt, at undervisning i informationskompetence i større udstrækning bliver en del af studieordningerne, da det dermed sikres, at alle studerende får viden omkring informationssøgning, kildekritik, citationer og plagiat.

Ph.d.-studerende:
Der er oprettet kurser i forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis på ARTS, HEALT, ST og BSS.

Ph. d kurser i ansvarlig forskningspraksis AU

	Health	**ST**	**ARTS**	**BSS**
Titel	Responsible Conduct of Research	GSST introductory day. Good Scientific Practice	Forskningsintegritet og etik	Responsible Conduct of research
Omfang	2 dage	3 timers obligatorisk introduktion på GSST intro dag. 2 kurser (frivilligt) A: Responsible Research and Innovation. B. Research Integrity	2 dage (+ 1 dag workshop med refleksionspapir)	1 dag (workshop)
Deltagerantal	25	20	25	35
ECT	3,1 ECTS	Der gives ikke ECTS for deltagelse i obligatorisk introduktion. Der gives 1 ECTS (+1 ECTS ekstra for skriftlig	2 dage 1,5 ECTS alle 3 dage 2,5 ECTS	Nej.

AARHUS UNIVERSITET

Notat

Signe Nørlund Hernvig

Dato: 22. marts 2019
Sags nr.: 2019-612-000024
Ref: she

		opgave) pr. kursus		
Obligato-risk	Ja	Ja /nej	Ja - de to første dage	Ja for 1ste års ph.d. studerende
Epigeum. E learning. Research Integrity	Ja – skal bestås forud for kurset	Nej	Nej	Nej
Form	Oplæg, egne cases, øvelser, interaktive polls etc.	Oplæg og cases	Oplæg og reflektioner over etik i egne projekter	Oplæg, øvelser, ,reflexive assignments, gruppearbejde og workshop

På alle kurser indgår følgende elementer i undervisningen: 1) Principper for forskningsintegritet, 2) videnskabelig uredelighed, 3) andre brud på ansvarlig forskningspraksis samt 4) AU's retningslinjer for håndtering af mistanke om brud på ansvarlig forskningspraksis. På tre af fakulteterne er de udpegede rådgivere i ansvarlig forskningspraksis involveret i undervisningen.

Epigeum Research Integrity e-learning kurset er nu en fast del af det obligatoriske RCR Ph.d. kursus på Health.

RCR undervisningsaktiviteter på Health, Arts og BSS er omtalt på hjemmesiden ansvarlig forskningspraksis.

Der forestår et arbejde på alle fire fakulteter med at få igangsat oplysnings-/ undervisningsaktiviteter for ph.d.-vejledere og få udbredt kendskabet til AU's politik for ansvarlig forskningspraksis og regelsættet til seniorforskere. På Heath har RCR indgået i det generelle Ph.d.-vejlederkursus med 3 timers undervisning siden november 2016.

Punkt 9: Eventuelt

AARHUS UNIVERSITET

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
2/4 2019	14.00-16.00	Frandsensalen	4

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Ole Steen Nielsen (OSN), Anne Marie Pahuus (AMP), Lise Wogensen Bach (LWB), Per Baltzer Overgaard (PBO), Søren Rud Keiding (SRK), Jes Madsen (JM), Kurt Nielsen (KN) Sekretariatsbetjening: John Westensee (JW), Inge Liengaard (IL)
Afbud	John Westensee Brian Bech Nielsen deltager til og med punkt 4
Gæster	Pernille von Lilienskjold, Knud Warming pkt. 5
Noter	

Nr.	Dagsordenspunkt
1	**Godkendelse af dagsorden og referat fra 5/3**
Noter	
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	**Nyt fra forskningsområdet**
Noter	<u>Nedslag ERC AdG</u> • Positivt at der er hjemtaget et grant. • Det bemærkes, at frem til 2013 var AU´s og KU´s hjemtag på niveau – herefter falder AUs succesrate. <u>Nedslag Villum Investigator</u> • Flot hjemtag for AU– forklaringen er formentligt, at der var meget stærke ansøgere fra AU denne gang. <u>Evaluering af Innovationsfonden</u> • Kritikken er betydelig; bl.a. af governance-struktur. <u>SHE-figures</u> • DK klarer sig generelt ikke prangende – særligt ikke i sammenligning med de øvrige nordiske lande. • Mobilitetstallene (figur 5.3 og 5.4) er interessante – de danske kvinder er mindre mobile under ph.d.-forløb og mere mobile senere i karriereforløbet. • På AU ser man en øget mobilitet blandt de ph.d.-studerende; mænd såvel som kvinder. • Det ville være interessant at vide mere om kvinders mobilitet umiddelbart efter ph.d.-forløb. <u>NUFI</u> Søren orienterede kort fra seneste møde i NUFI.

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	DeiC ABOON orienterede. • DeiC har forholdt sig til forskellige scenarier. Hvis der skal etableres nationale anlæg, skal ministeriet bidrage (forventet 50% medfinansiering). Desuden skal det være sømløst for den enkelte forsker at anvende faciliteten. • Det kan være en fordel for AU at benytte sig af nationale anlæg fremfor at udbygge egne. • Vision for HPC på AU drøftes i HPC Forum i næste uge. Uddannelses- og Forskningsministerens svar til Statsrevisionerne vedr. Rigsrevisionens beretning om universiteternes beskyttelse af forskningsdata ABOON orienterede. • Rigsrevisionens konklusion er, at de fem undersøgte universiteter– herunder AU – ikke beskytter forskningsdata i tilstrækkelig grad. • Ministeriet vil fremover tage det med i deres tilsyn. • På AU er der sat gang i flere indsatser, der skal styrke informationssikkerheden.
Konklusion	

Til drøftelse

Nr.	Dagsordenspunkt
3	**Marie Curie opfølgning**
Noter	Pernille og Søren indledte. FSE har talt med HUM, Sund og Science på KU. • Fællestræk er, at der er tæt opfølgning i forhold til vejledere • Master-class har stort set det samme set-up som AU og anvendes primært til de vejledere, der ikke kender virkemidlet. • På Science er det under 30% af de indsendte ansøgninger, som har været forbi master class. • På Science mener man, at vejlederne kender virkemidlet godt og har god kontakt til fellows. Det er de stærke miljøer, der trækker. • På Hum er det også de stærke, men også mere niche-prægede miljøer, der har succes. • På Sund anvendes virkemidlet mere bredt. Drøftelse • På ST er man god til virkemidler i FNU – kendskabet skal udbredes til Marie Curie virkemidlet. • HR kan med fordel inddrages mhp. at identificere post-docs, som allerede er på AU og vil kunne søge. • Overvejelse, at master-class ikke skal fortsætter efter næste gang, men at ressourcer i stedet allokeres til gennemlæsning. En afslagsanalyse, der er

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	under udarbejdelse, tyder på, at de ansøgere, der scorer allerhøjst, ikke har været på master class, mens en del, der scorer lavt har været på master class. • FSE bør overveje, om indsatsen vedr. Marie Curie skal samles på færre hænder.
Konklusion	Udvalget konkluderede, at: • De faglige miljøer skal i højere grad tage virkemidlet til sig. Der er behov for opmærksomhed på, at virkemidlet kan bruges som rekrutteringsinstrument – ledelsen har et ansvar for at kommunikere til de (stærke) faglige miljøer. • HR kontaktes mhp. at undersøge, hvordan de kan understøtte. • FSE fremlægger forslag til fremtidig MSCA-proces; herunder organisering og allokering af ressourcer i FSE til gennemlæsning og evt. masterclass. Fakulteterne inddrages via forskningsrådgiverne.

Til beslutning

Nr.	Dagsordenspunkt
4	**Opfølgning på normer for rekruttering af fastansat videnskabeligt personale**
Noter	Lise introducerede. <u>Drøftelse</u> • Ved shortlistning bør man tilstræbe min. 4 kvalificerede ansøgere. På ST går man efter min. 5 kvalificerede ansøgere. • BBN: Interessant læsning; særligt scatterplots. Viser bl.a. tendens til, at i opslag med mange kvalificerede ansøgere er der relativt set færre kvinder. I sådanne tilfælde kan søge-komiteer spille en vigtig rolle. • Tallene viser, at de internationale ansøgere får ansættelse i noget mindre omfang, end de er kvalificerede. • Generelt må der meget gerne ske fremgang i rekrutteringen både hvad angår kvinder og internationale ansøgere. • Næste år bør der ikke være så mange, hvor der er under 4 kvalificerede ansøgere. Hvis det fortsat er tilfældet, vil der ske ledelsesmæssige tiltag.
Konklusion	Udvalget godkendte materialet, som sendes videre til universitetsledelse uden bemærkninger.
5	**SDG-netværk - ansøgninger (LUKKET)**
Noter	Prodekanerne præsenterede kort de i alt 12 ansøgninger. Det blev besluttet, at indkalde fem til interview d. 8/4:
Konklusion	• Udvalget besluttede hvilke ansøgere, der går videre.

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	• FSE indkalder til interview • Til interviewet skal ansøger tage afsæt i de fem bullits i call´et. Desuden indsendes, efter behov, justerede budgetter.
6	**Eliteforskpriser og –rejsestipendier (LUKKET)**
Noter	Eliteforsk-priser AU kan indstille otte kandidater til EliteForskprisen
Konklusion	Udvalget besluttede, hvilke kandidater man vil indstille. Forslag fremsendes til orientering til universitetsledelsen.
7	**DFF: Indstilling til bestyrelse og faglige råd (LUKKET)**
Noter	Indstillinger til bestyrelsen Indstillinger til bestyrelsen blev drøftet. De faglige råd • Er fortsat i proces på fakulteterne.
Konklusion	Udvalget besluttede, at indstille de foreslåede kandidater til universitetsledelsen.

Til meddelelse (fortsat)

Nr.	Dagsordenspunkt
8	**Ansvarlig forskningspraksis - årlig opfølgning**
Noter	Lise orienterede. Drøftelse • Der er to sager, som Nævnet for videnskabelig uredelighed har afvist at behandle, fordi der ikke var tale om videnskabelige ”produkter”. De to sager er efterfølgende behandlet i Praksisudvalget, hvilket undrer, når de er blevet afvist i NVU. *Som opfølgning på drøftelsen i UFFE har juristerne i universitetsledelsens stab efterfølgende oplyst, at Praksisudvalgets kompetence er i modsætning til NVU's kompetence ikke begrænset til et »videnskabeligt produkt«, men omfatter ifølge lovens § 19, stk. 1, og Aarhus Universitets regelsæt § 15, stk. 1, alle tilfælde af »tvivlsom forskningspraksis«, som defineret i lovens § 3, stk. 1, nr. 5. Afvises en sag fra NVU under henvisning til manglende kompetence, kan praksisudvalget vælge at tage sagen under behandling som et tilfælde af tvivlsom forskningspraksis. Praksisudvalget vil som udgangspunkt tage en sag op, hvis den i bredere forstand angår forskning ved Aarhus universitet. Det samme gælder spørgsmål om brud*

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100

Referat – Udvalget for forskning og eksterne relationer

	på god videnskabelig praksis, som af NVU vurderes at falde under bagatelgrænsen for videnskabelig uredelighed, men som kan udgøre et tilfælde af tvivlsom forskningspraksis. • Nævnets lange sagsbehandlingstid blev drøftet. Den er utilfredsstillende i lyset af, at netop kortere sagsbehandlingstid var en af årsagerne til, at nævnet overhovedet blev etableret. AUs position i forbindelse med etableringen var, at institutionerne selv sagsbehandler den slags sager. *Som opfølgning på drøftelsen i UFFE har juristerne i universitetsledelsens stab efterfølgende oplyst, at universitetsledelsen har anmodet universitetsledelsens stab om en kortlægning af sagsbehandlingstiden ved NVU i de sager, som AU har oversendt i perioden 1.7. 2017- d.d. Kortlægningen skal danne grundlag for beslutning om, hvorvidt der skal rettes henvendelse til NVU, evt. via DKUNI, om sagsbehandlingstiden. US forventer at have forelagt spørgsmålet for UL i løbet af april måned."*
Konklusion	• Udvalget tog den årlige opfølgning fra Praksis udvalget til efterretning.
9	**Eventuelt**
Noter	Intet
Konklusion	Intet

Universitetsledelsens
Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
Tlf.: 87150100