

SSH AR (SSH AR)

09-04-2024 12:30 - 15:30

KST5-03

Information: Sagsnummer: 2023-017-03307

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Tilstede: Rasmus Antoft, Thomas Duus, Stine Faber, Mogens Sparre, Marie Møller Jensen, Ole Ertløv Hansen, Bo Allesøe Christensen, Birgit Feldtmann, Torben Kjersgaard Nielsen, Magnus Kjeldgaard Nørholm, Anna Katrine Bommer Christensen, Niels Dechow Clara Borgstad

Gæster: Henrik Halkier og Lars Skov Henriksen (punkt 2), Anders Ørgaard og Marie Louise Bosmann Lauritzen (punkt 3), Jane Ehrenskjold Tymm-Andersen (punkt 5)

Fraværende: Carina Ren, Klara Bendix Otzen

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Besøg fra Ph.d.-skolelederen og opsamling på skriftlige bedømmelser (40 minutter).....	2
Punkt 3: Praksisudvalget AAU - afrapportering 2023 (30 minutter).....	3
Punkt 4: Intro til arbejdet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) (15 minutter).....	4
Punkt 5: Serviceeftersyn eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU (30 minutter).....	5
Punkt 6: Dekanens orienteringspunkter (20 minutter).....	6
Punkt 7: Eventuelt (10 minutter).....	6

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at akademisk råd godkender dagsordenen

Punkt 2: Besøg fra Ph.d.-skolelederen og opsamling på skriftlige bedømmelser (40 minutter)

Baggrund:

Det er aftalt med Ph.d. skolen at de inviteres årligt med til et akademisk råds møde, for at drøfte samarbejdet mellem akademisk råd og Ph.d. skolen i forbindelse med tildelingen af ph.d.-graderne. På punktet vil der være en drøftelse med henblik på at udvikle kvalitetspraksissen omkring bedømmelserne.

Ph.d. bedømmelseskabelon

Der har været nogen diskussioner af de Ph.d. bedømmelser som akademisk råd har til opgave at godkende. Dekanen og Ph.d. skolelederen har derfor sat i proces, at Ph.d. bedømmelseskabelonen skal revideres, da det tidligere er blevet påpeget, at en simplificering af skabelonen vil kunne tydeliggøre sammenhængen mellem bedømmelsernes indhold og konklusion.

Det indstilles at akademisk råd drøfter med Ph.d. skolen

- Hvordan de oplever kvaliteten af Ph.d. bedømmelserne samt processen omkring deres godkendelse
- Hvordan Ph.d. skolen arbejder med de kommentarer som rådet har fremført
- Hvilke kvalitetstiltag rådet vil foreslå Ph.d. skolen arbejder videre med

Deltagere:

Ph.d. skolelederen Henrik Halkier samt forperson for Ph.d. udvalget og programleder Lars Skov Henriksen er inviteret med til drøftelsen.

Punkt 3: Praksisudvalget AAU - afrapportering 2023 (30 minutter)

Praksisudvalget på AAU har udarbejdet en afrapportering for 2023. Formanden for praksisudvalget, Anders Ørgaard, deltager under punktet og fremlægger rapportens indhold samt introducerer kort til arbejdet i udvalget for det nye Akademiske Råd.

Afrapporteringen omfatter ni sager, som er blevet modtaget i praksisudvalget i 2023. Af de ni sager har praksisudvalget afvist en sag som åbenbart grundløs. Sagen er delvist medtaget i afrapporteringen.

Praksisudvalget har i 2023 oversendt tre sager til behandling ved Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Heraf er en sag blevet færdigbehandlet i nævnet og sagen er efterfølgende blevet realitetsbehandlet i praksisudvalget.

Indstilling: Det indstilles, at Akademisk Råd tager præsentationen til efterretning.

PRAKSISUDVALGET AAU

Akademisk Råd SSH den 9. april 2024



Agenda

- ▶ Generelt om Praksisudvalget
- ▶ Afrapportering for 2023



AALBORG UNIVERSITY



AALBORG UNIVERSITET

Generelt om PU AAU

- Lov om videnskabelig uredelighed trådte i kraft pr. 1. juli 2017
- Praksisudvalget oprettet
- Hvert fakultet udpeger:
 - Basismedlem (deltager i behandling af alle sager)
 - Fakultetsmedlem (deltager i behandling af sager for eget fakultet)
 - Ad hoc medlemmer udpeges løbende – særlig viden om det sagsspecifikke område.
- Anders Ørgaard er formand
- Rektorsekretariatet sekretariatsbetjener





Formål og grundlag

- ▶ Udvalget er nedsat af rektor til behandling af sager om *tvivlsom forskningspraksis* og indledende behandling af sager om *videnskabelig uredelighed*
- ▶ Udvalget er nedsat for at medvirke til at sikre, at der på Aalborg Universitet sker en håndtering af tilfælde af tvivlsom forskningspraksis og for at sikre en koordineret dialog med Nævnet for Videnskabelig Uredelighed
- ▶ PU AAU refererer til rektor, men fungerer i øvrigt uafhængigt af universitetets ledelse
- ▶ PU AAU skal i sit virke lægge alment anerkendte standarder for god forskningspraksis til grund. Der tages udgangspunkt i standarderne i [Den danske kodeks for integritet i forskning](#). Andre gældende institutionelle, nationale og internationale praksisser og retningslinjer for integritet i forskning supplerer denne.
- ▶ Sager om videnskabelig uredelighed skal behandles af Nævnet for Videnskabelig Uredelighed (NVU). PU AAU har pligt til at sende sager, der er omfattet af nævnets kompetence til NVU.



Tvivlsom forskningspraksis

- Definition: (jf. § 3, stk. 1, litra 5)
 - ”brud på alment anerkendte standarder for ansvarlig forskningspraksis, herunder standarderne i den danske kodeks for integritet i forskning og andre gældende institutionelle, nationale og internationale praksisser og retningslinjer for integritet i forskning”

- Forskningsinstitutionerne har pligt til at:
 - Håndtere tilfælde af tvivlsom forskningspraksis
 - Offentliggøre retningslinjer for behandlingen af tilfælde på deres hjemmeside
 - Rapportere årligt til NVU i anonymiseret form



Arbejdet i PU AAU

- ▶ Planlagt ti møder pr. år.
 - ▶ En del møder bliver aflyst
- ▶ Når PU modtager en anmeldelse
 - ▶ Forretningsudvalg: formand + fakultetsmedlem. Vurderer indledningsvist om sagen skal afvises som "åbenbart grundløs"
 - ▶ Orientering til orienteringskreds (indklagede, dekanen, institutleder, evt. ph.d.-vejleder og ph.d.-skoleleder)
 - ▶ Fakultet udpeger ad hoc medlem
 - ▶ Formand, fakultetsmedlem og ad-hoc medlem forbereder sagen, herunder partshøring og sagsfremstilling
 - ▶ Udtalelse i sagen gives til rektor
 - ▶ Udtalelse sendes til orienteringskreds inkl. indklagede. Anmelder får i nogle tilfælde også udtalelsen.
- ▶ 12 måneders sagsbehandlingstid. Afvisninger inden for tre måneder
- ▶ Sag til NVU: inden tre måneder fra modtaget anmeldelse





Sager om ph.d. afhandlinger

- ▶ Sager om ph.d. afhandlinger har været det største sagsområde i PU AAU
- ▶ Selvplagiat af egne artikler
- ▶ Udgør i dag færre sager end tidligere, da der nu også foretages en screening i iThenticate inden aflevering



Medlemmer af PU AAU

► Basismedlemmer

- Anders Ørgaard, SSH (formand)
- Michael R. Rasmussen, ENG (næstformand)
- Søren Risum, SUND
- Lone Kørnøv, TECH

► Fakultetsmedlemmer

- Malene Charlotte Larsen, SSH
- Mette Hedegaard Thomsen, ENG
- Johannes Struijk, SUND
- Henning Sten Hansen, TECH



A photograph of a modern library interior. The room features high wooden ceilings with circular recessed lights. Bookshelves filled with books line the walls. In the foreground, a round table with several blue chairs is set up. A decorative, multi-tiered pendant light hangs from the ceiling. The overall atmosphere is bright and scholarly.

Afrapportering 2023

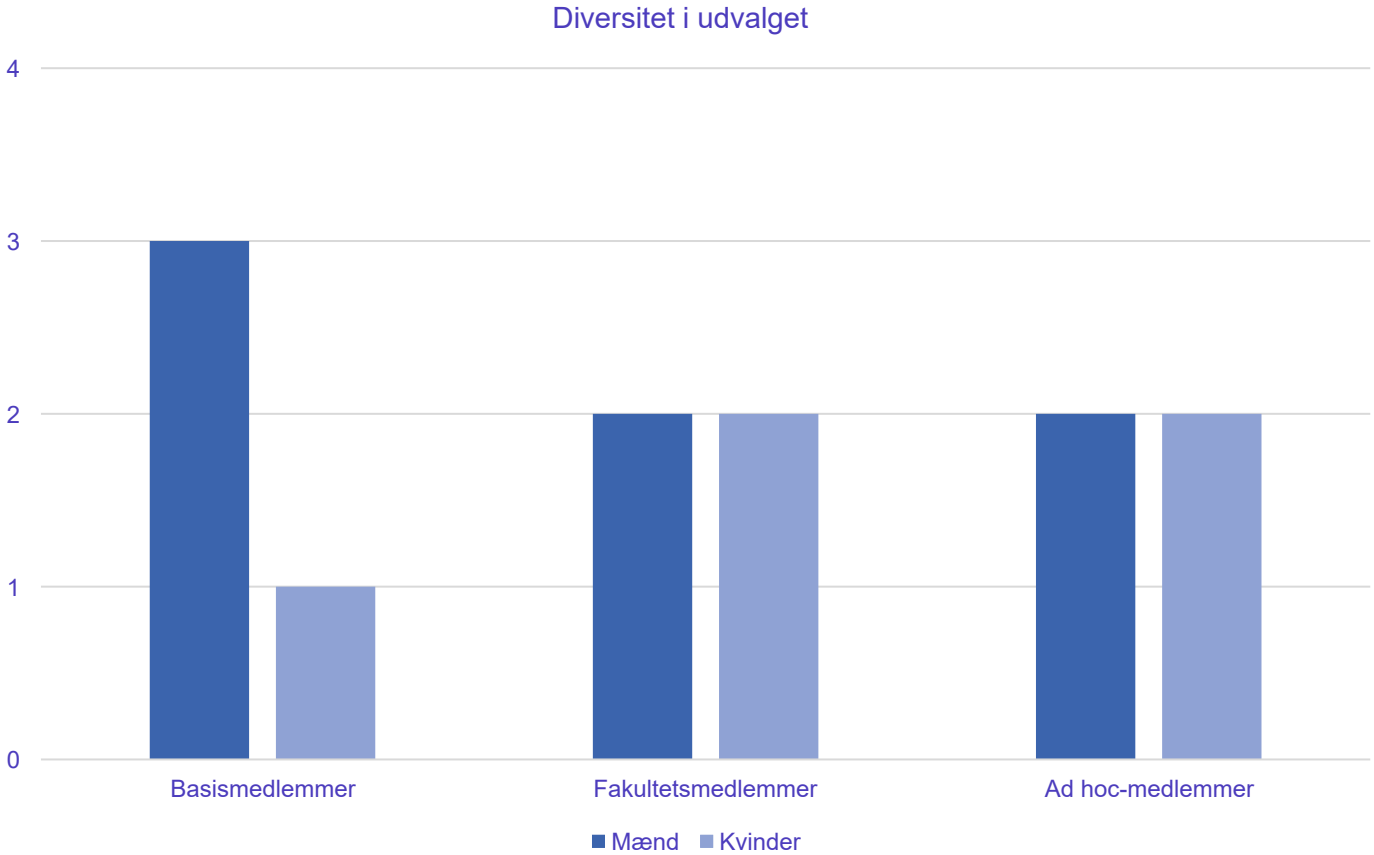


Afrapportering 2023

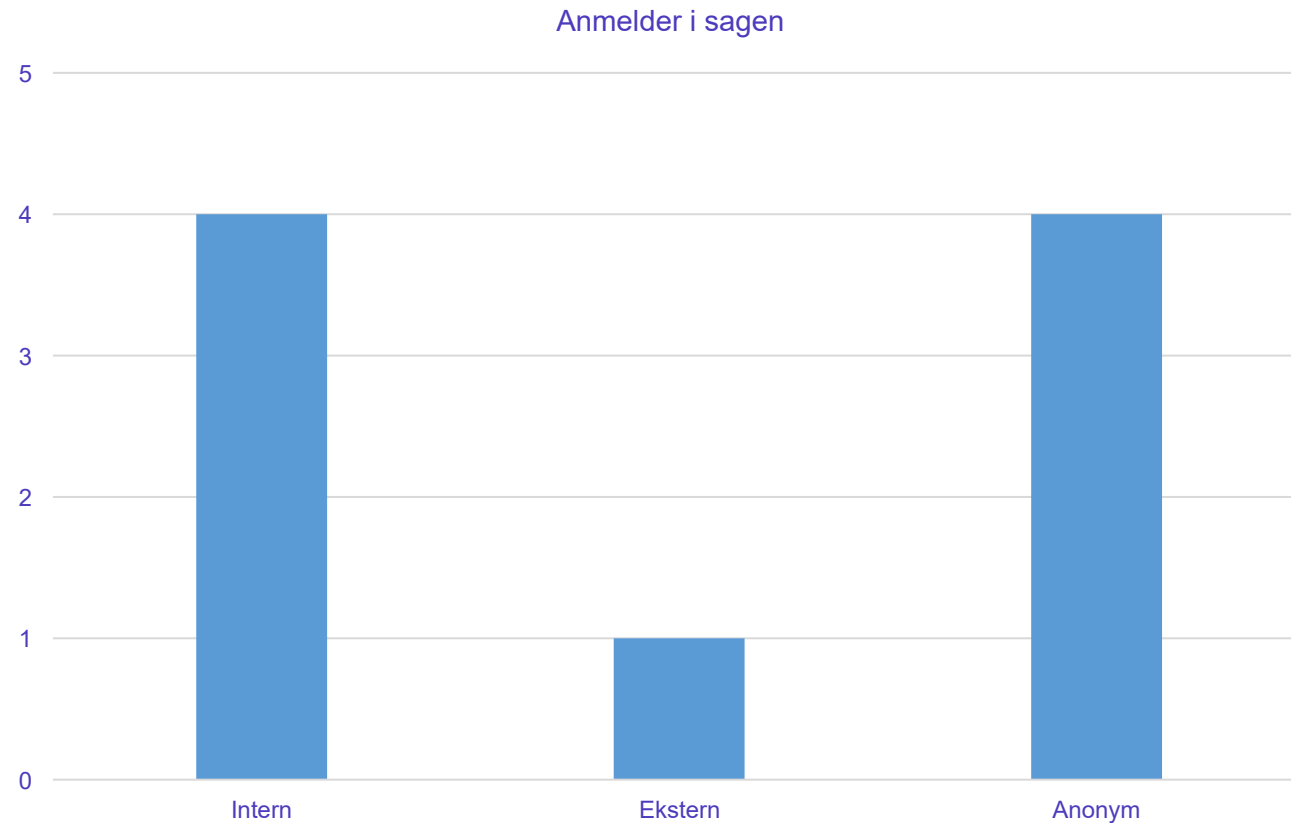
- Afrapporteringen omfatter ni sager, som har været til behandling i praksisudvalget i 2023. Af de ni sager, har praksisudvalget afvist én sag som åbenbart grundløs.
- Praksisudvalget har i 2023 oversendt tre sager til behandling ved Nævnet for Videnskabelig Uredelighed.
- Praksisudvalget har i 2023 modtaget én afgørelse fra Nævnet fra Videnskabelig Uredelighed.



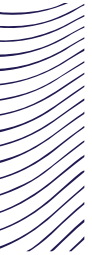
DIVERSITET I PRAKSISUDVALGET



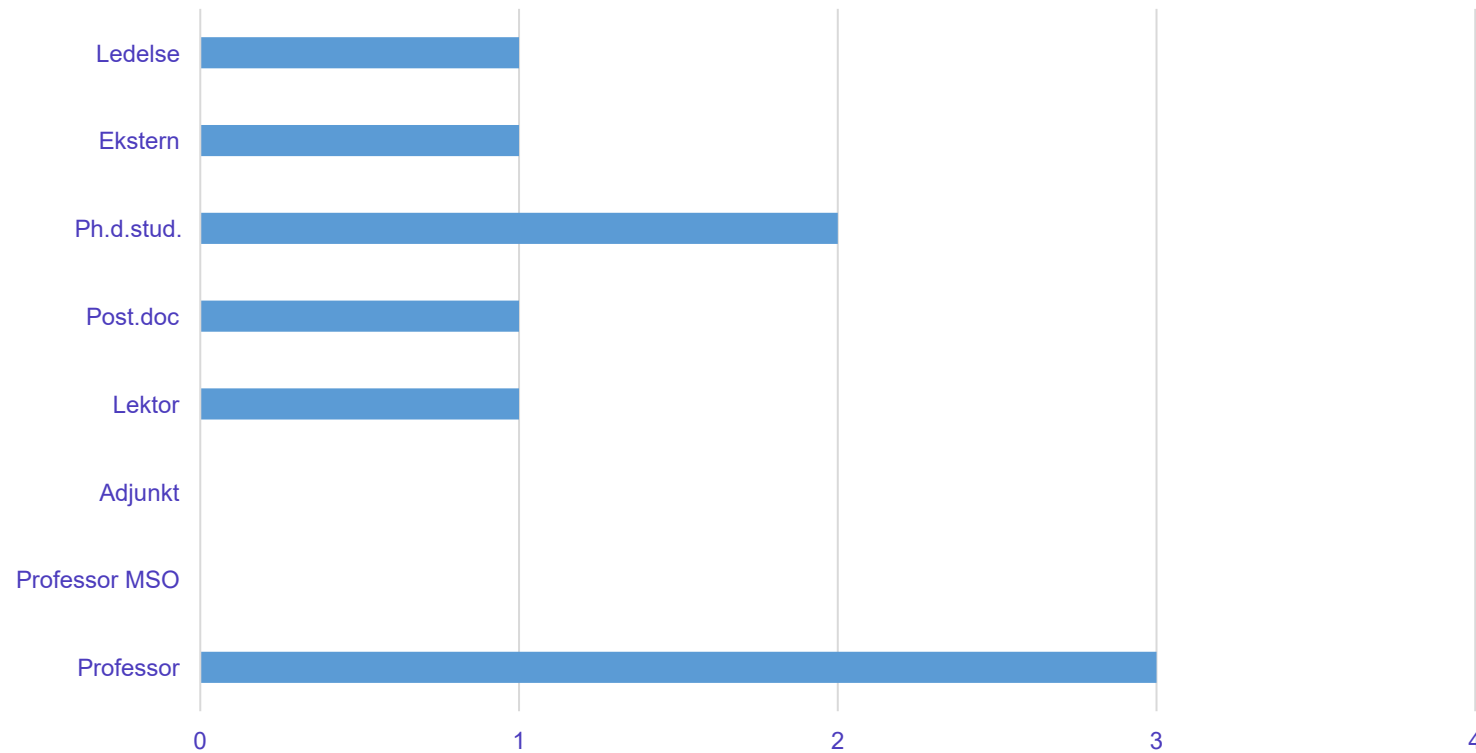
INTERNE/EKSTERNE ANMELDERE



INDKLAGEDEDES ANSÆTTELSESFORHOLD

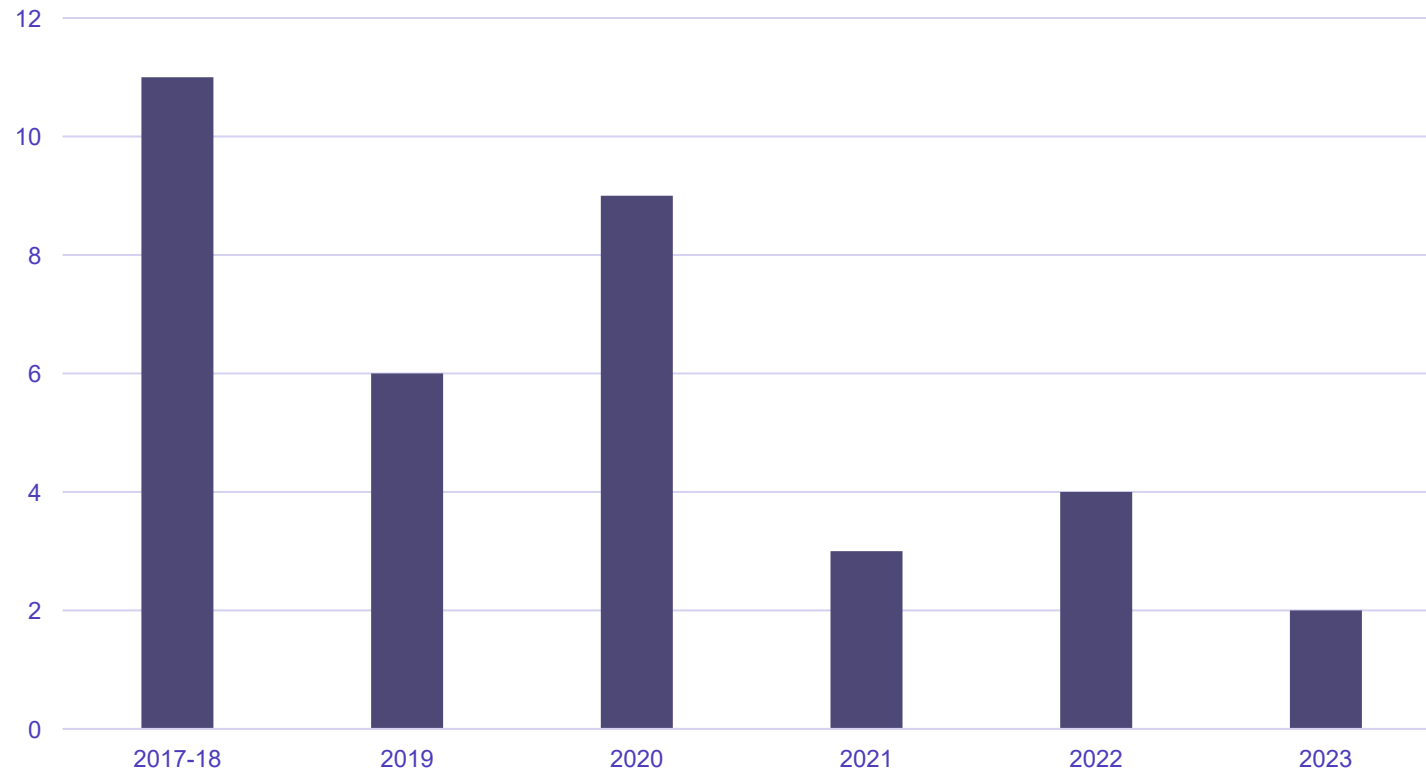


Indklagedes ansættelsesforhold

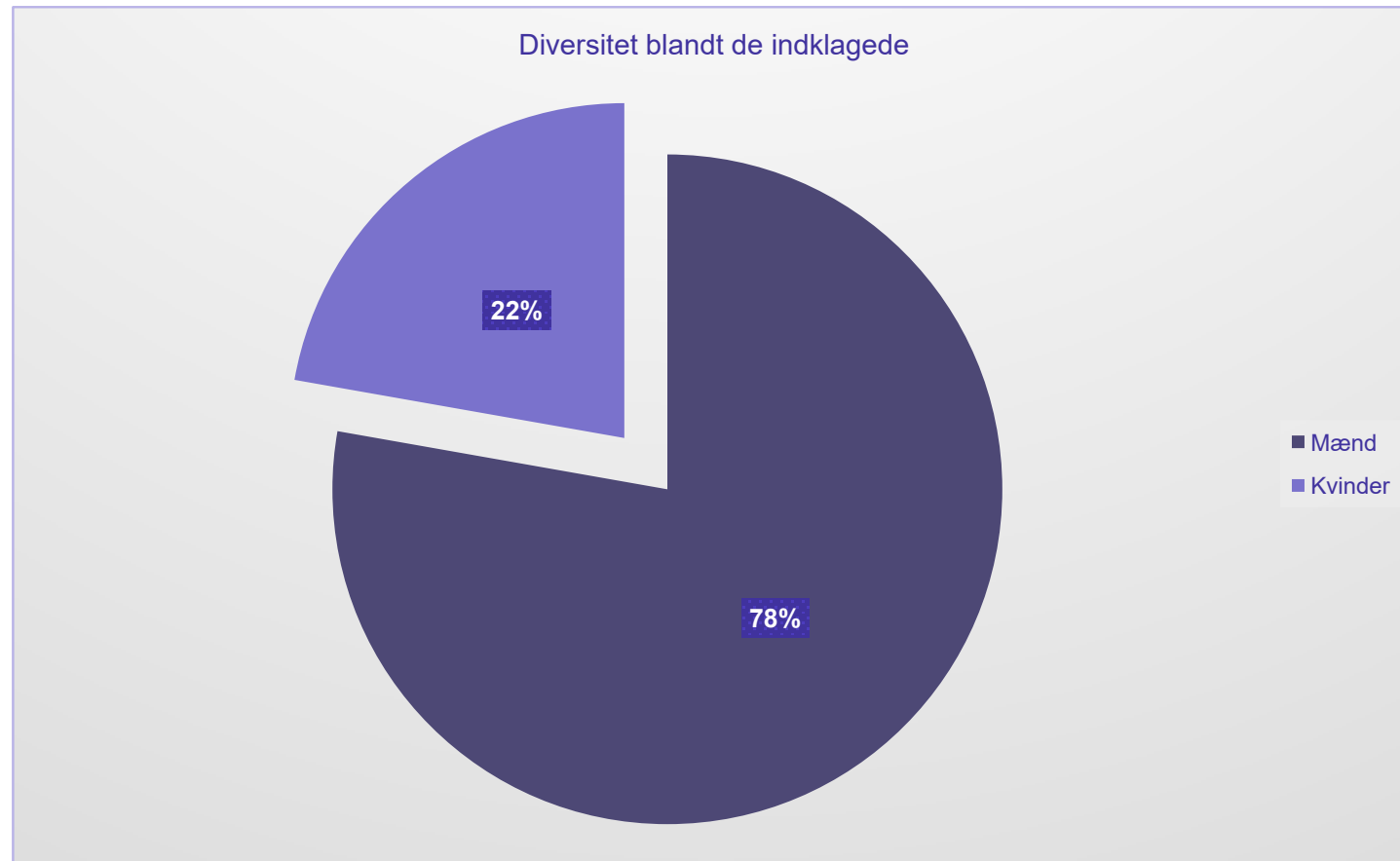


UDVIKLING I PH.D. KLAGESAGER

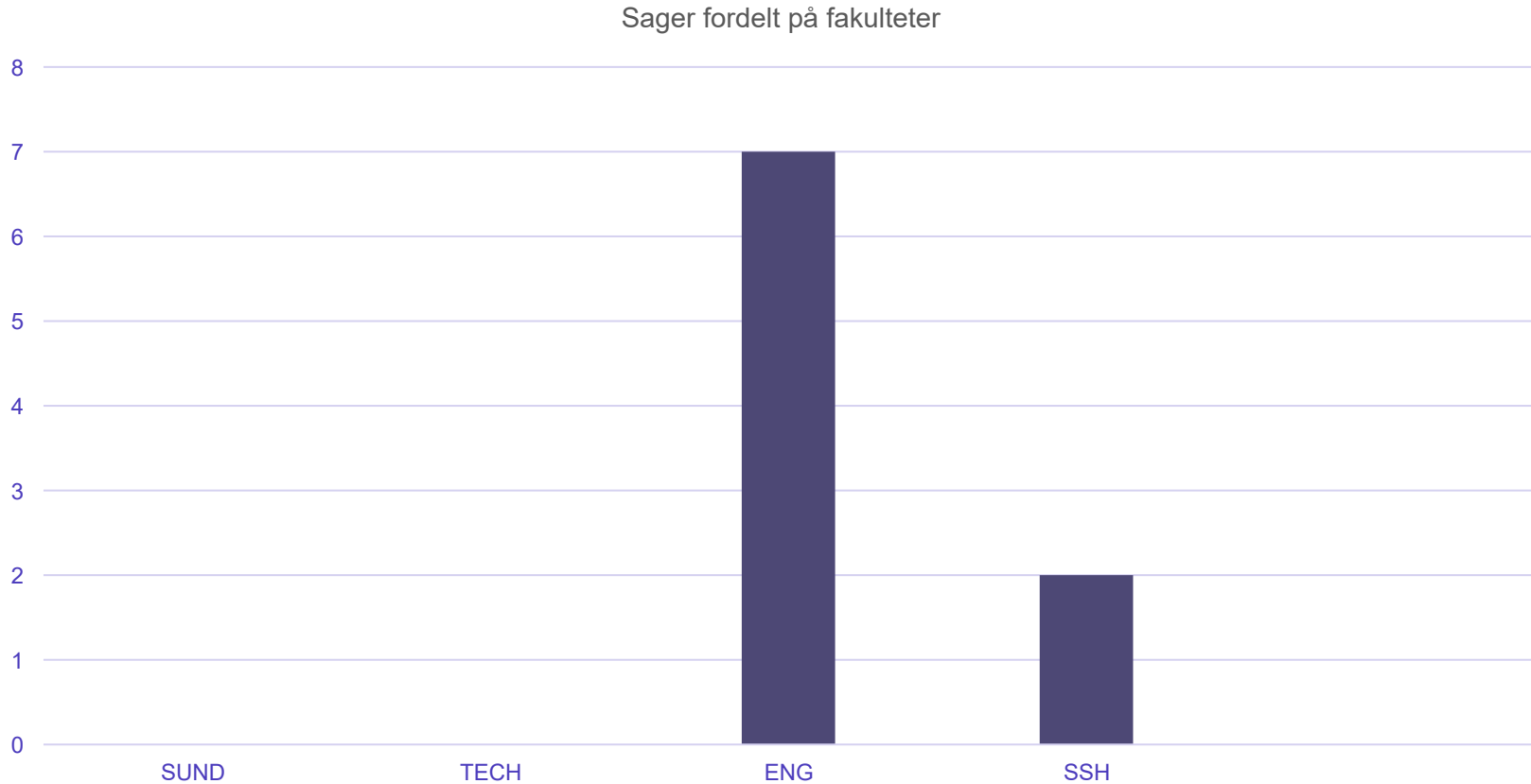
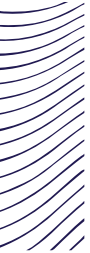
Antal klagesager med ph.d. studerende



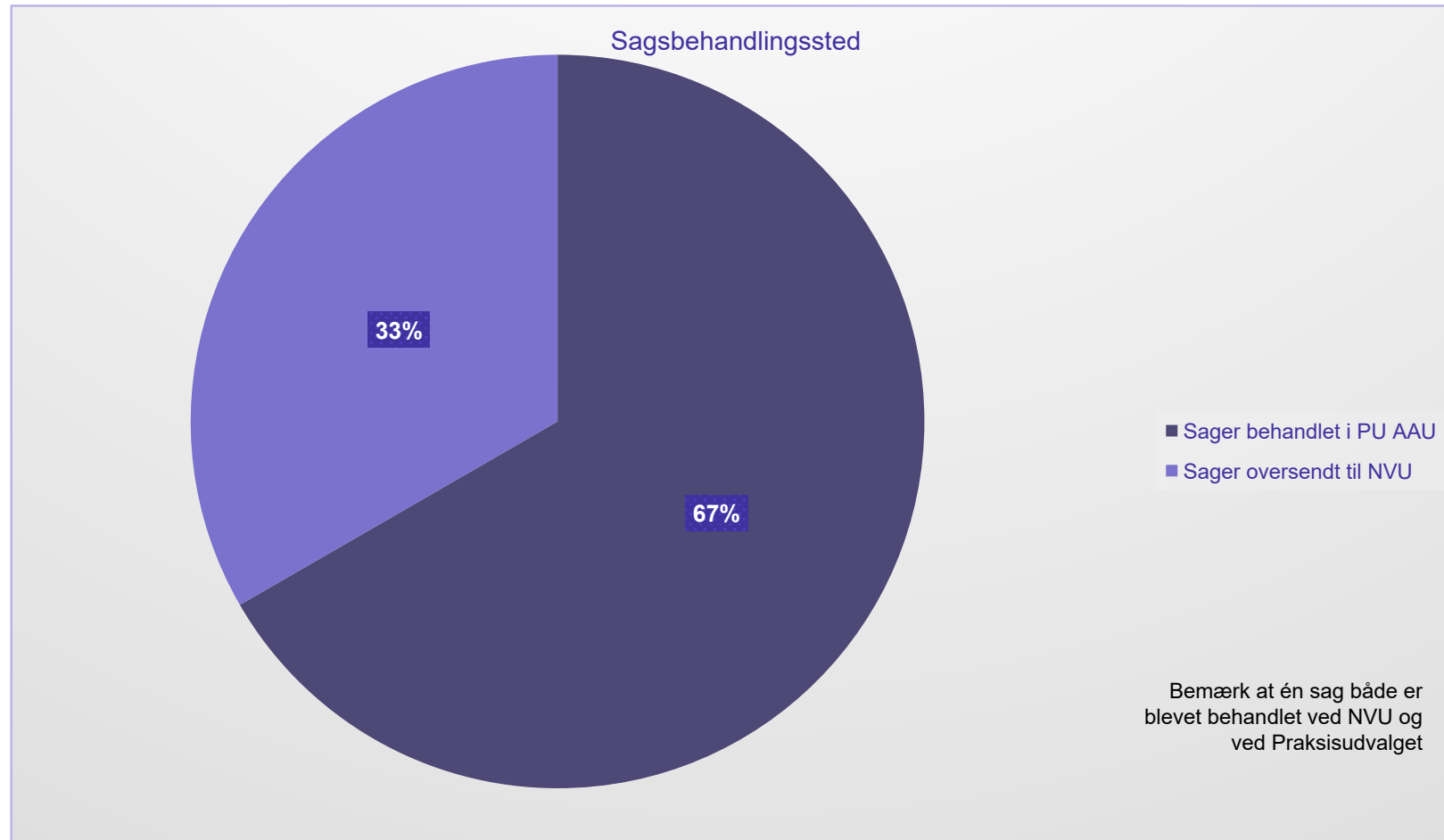
DIVERSITET BLANDT DE INDKLAGEDE



SAGERNES FORDELING PÅ FAKULTETER

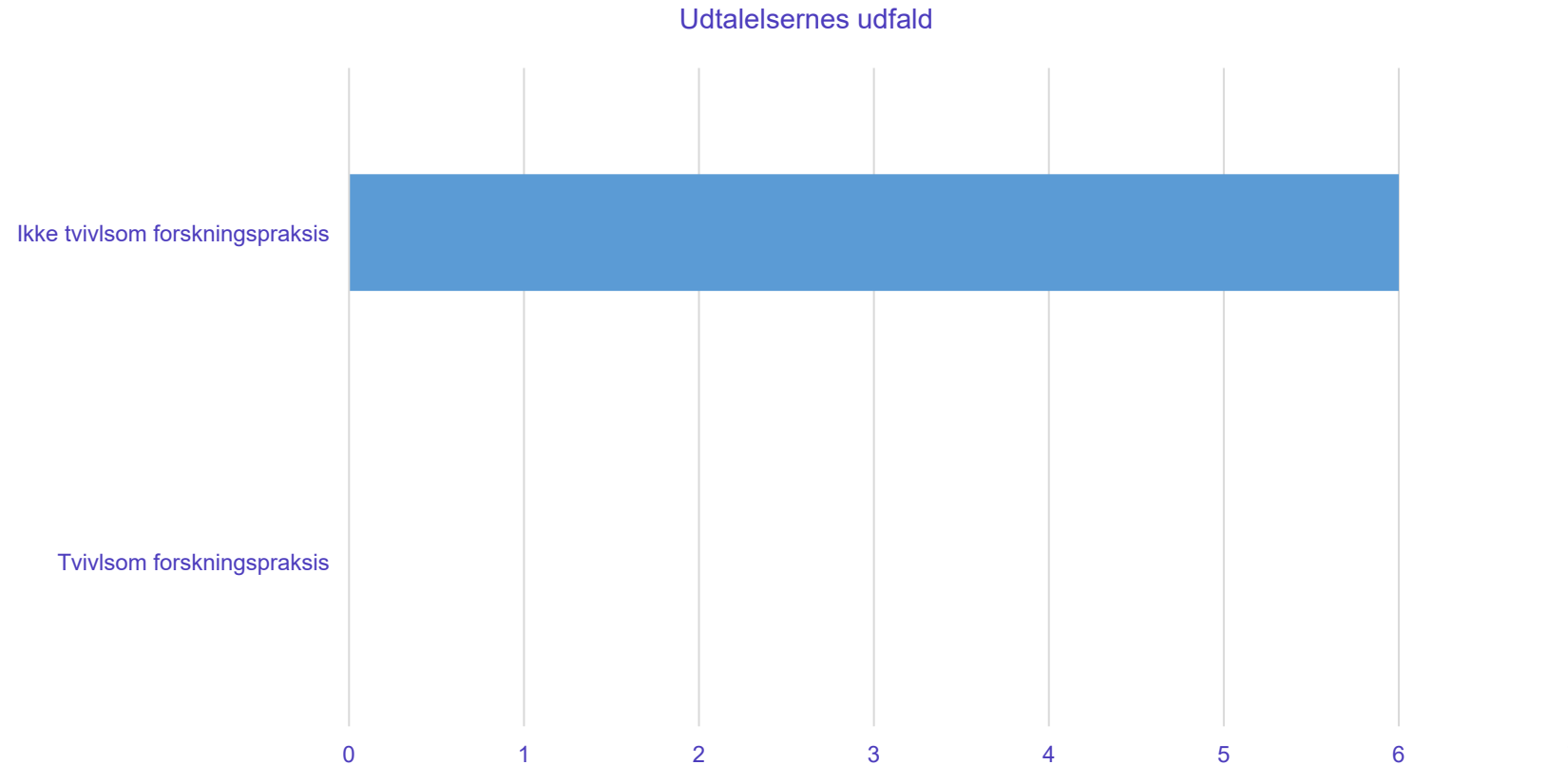


SAGSBEHANDLINGSSTED



UDTALELSERNE UDFALD

SAGER REALITETSBEHANDLET VED PRAKSISUDVALGET

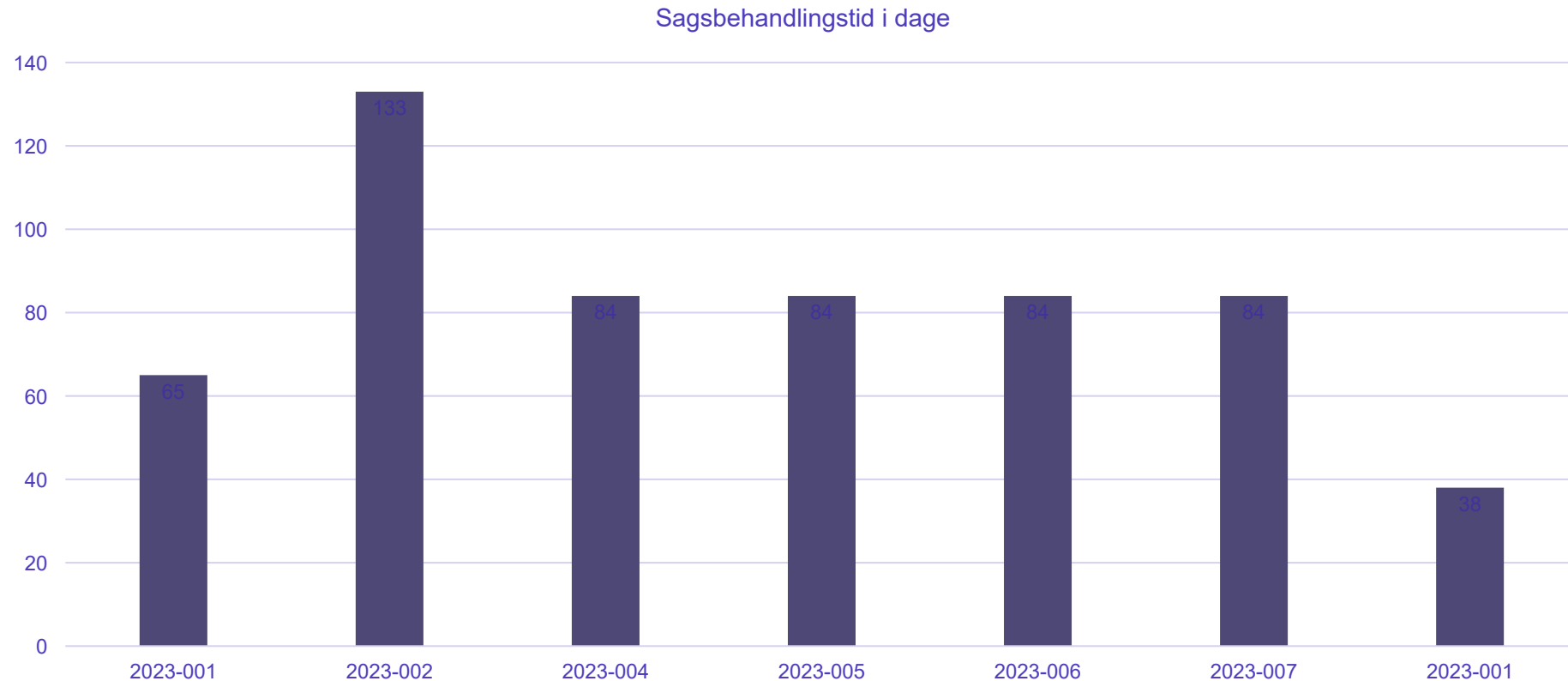


En sag blev afvist og to sager er videresendt til NVU. Praksisudvalget har således alene materielt behandlet seks sager.



SAGSBEHANDLINGSTID

SAGER REALITETSBEHANDLET VED PRAKSISUDVALGET



Gennemsnitlig sagsbehandlingstid i 2023: 82 dage

Bemærk, at sag 2023-001 er talt med to gange – både sagsbehandlingen inden oversendelse til NVU og sagsbehandlingen efter sagen var afgjort ved NVU





AFGØRELSE FRA NVU

- Praksisudvalget har modtaget en afgørelse fra Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Resultatet af den sag var, at der ikke var tale om videnskabelig uredelighed.
- Sagen blev oversendt til nævnet i januar 2023
- Praksisudvalget har efterfølgende behandlet sagens realitet og vurderet, at der ikke forelå tvivlsom forskningspraksis.
 - Praksisudvalgets behandling af sagen er medregnet i statistikkerne.





Resume af sager behandlet af PU AAU i 2023

► SAG 2023-002

Tema: Idéophav, forfatterskab og frikøb vedrørende forskningsprojekt

En tidligere post-doc klagede over en professor i forbindelse med et forskningsprojekt, som den tidligere post-doc havde været en del af.

Sagen drejer sig om, om indklagede har handlet i strid med god forskningspraksis i forbindelse med idé-, projektudvikling, ansøgning og forfatterskab. Praksisudvalget fandt, at den indklagede som PI på projektansøgningen i et ikke ubetydeligt omfang havde bidraget til projektets etablering, modning og udvikling. Der var derfor ikke handlet i strid med god forskningspraksis.

I forhold til spørgsmålet om forfatterskab, hvor der var rejst spørgsmål bl.a. om medforfatterskab, fandt Praksisudvalget, at indklagede ikke havde handlet i strid med god forskningspraksis.

I forhold til spørgsmålet om frikøb, er fremgår det af sagen, at anmelderen under projektet har været på barsel og at der i den forbindelse er sket ændringer i frikøb af anmelders timer. Praksisudvalget har ikke kompetence til at forholde sig til prioriteringer og omprioriteringer af frikøb gennemført i regi af projektforslaget. Praksisudvalget fandt, at der ikke var handlet i strid med god forskningspraksis.





Resume af sager behandlet af PU AAU i 2023

► SAG 2023-004, 2023-005, 2023-006 & 2023-007

Tema: Anmeldelse af mistanke om plagiat

Sagerne omhandler en publikation udgivet fra Aalborg Universitet. Af den anonyme anmeldelse fremgår, at der i den nævnte publikation er foretaget plagiat af to artikler. Publikationen har fire forfattere og alle fire har fået behandlet enslydende sager i Praksisudvalget. De er derfor beskrevet samlet her.

Praksisudvalget fandt, at der var anvendt påfaldende ens metoder i både publikationen og de nævnte artikler. Metoden er dog almen kendt og anvendt inden for feltet, hvilket taler imod, at der foreligger plagiat.

Praksisudvalget fandt, at der i publikationen er anvendt metoder, der også kan tage højde for andre reguleringer, end der fremgår af de to artikler. Praksisudvalget fandt herefter, at der ikke forelå en så begrundet mistanke om videnskabelig uredelighed, at sagen skulle oversendes til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed.

Derudover fandt nævnet, at der ikke var handlet i strid med god forskningspraksis.





Resume af sager behandlet af PU AAU i 2023

► SAG 2023-001

Tema: Manipulation af data

Sagen blev sendt til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed i januar 2023. Den 10. november 2023 traf Nævnet afgørelse om, at der ikke forelå videnskabelig uredelighed, men at sagen kunne indeholde forhold om tvivlsom forskningspraksis.

Indklagede er førsteforfatter på to publikationer, hvor samme billede er anvendt, men billedet er spejlvendt to gange. Det er to figurerer, der er omdrejningspunkt i sagen. Praksisudvalget vurderede i forhold til den ene figur, at indklagede ikke har fulgt den almindelige praksis for forstørrelse og gengivelse af billeder. Udvalget vurderede, at med den valgte fremgangsmåde, er der risiko for, at arbejdet ikke fremstår fuldstændig transparent, hvilket kan give anledning til mistanke om tvivlsom forskningspraksis. På baggrund af figurens begrænsede betydning for artiklen og konklusionen heri, fandt Praksisudvalget, at forholdet lå under bagatelgrænsen.

I forhold til den anden figur, vurderede Praksisudvalget, at det er uproblematisk, at billedet i artiklen var roteret 180 grader.

Praksisudvalget konkluderede, at der i sagen ikke var handlet i strid med god forskningspraksis.



AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

- ▶ Der generelt et markant fald i antallet af sager.
- ▶ Praksisudvalget konstaterer, at der siden praksisudvalgets etablering i 2017 har været stor repræsentation af ph.d.-studerende blandt de indklagede. Denne udvikling er vendt, og der var blot to ph.d.-studerende blandt de indklagede i 2023.
- ▶ Praksisudvalget konstaterer, at sagsbehandlingstiden for behandling af sager i udvalget, er steget til i gennemsnit 82 dage, mod en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på 35 dage i 2022. Dette skyldes dels indkøring af medarbejdere og generel stort arbejdspress i rektorsekretariatet i 2023. I en enkelt sag har behandlingstiden været over fire måneder, hvilket ud over de nævnte forhold skyldes, at klagen kom direkte til formanden for Praksisudvalget i begyndelsen af dennes sommerferie. Derudover kom både indklagede og anmelder med adskillige indlæg og et møde i Praksisudvalget måtte aflyses, da udvalget på grund af afbud ikke opfyldte quorumkravet.
- ▶ Praksisudvalget konstaterede ved afrapporteringen for 2022, at der generelt set er en overrepræsentation af mænd blandt medlemmerne af praksisudvalget. For 2023 er der en overrepræsentation af mænd blandt basismedlemmer, men en lige fordeling af mænd og kvinder blandt fakultetsmedlemmerne. Blandt de udpegede ad-hoc medlemmer er der for 2023 også en ligelig fordeling blandt mænd og kvinder.
- ▶ Efter praksisudvalgets vurdering er der blandt de indklagede en overrepræsentation af forskere, der har deres seneste akademiske grad fra et udenlandsk universitet. Praksisudvalget har dog ikke få dette verificeret af HR.
- ▶ Praksisudvalget vil gerne gøre opmærksom på, at der kan være et behov for et øget fokus på, hvordan yngre forskere kan beskyttes og understøttes bedst muligt i starten af deres karriere.



Spørgsmål?

- ▶ Find mere information om Praksisudvalget AAU på vores [hjemmeside](#)
 - ▶ Her er bl.a. blanket til anmeldelse, regler, forretningsorden, referater, oversigt over planlagte møder og afrapporteringer



Punkt 4: Intro til arbejdet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) (15 minutter)

Birgit Feldtmann, som på forrige akademisk råds møde blev genvalgt som ULD repræsentant fra SSH, vil give en kort intro til arbejdet i ULD, og herefter vil der være en kort drøftelse af sammenspillet mellem ULD og akademisk råd.



AALBORG UNIVERSITET

Udvalget for Ligestilling og
Diversitet

Dato: 20.08.2021

Revideret: 03.01.2022

Kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet.

Temamæssigt beskæftiger udvalget sig med køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.

Udvalgets sammensætning

- Direktionsmedlem (formand)¹
- En prodekan²
- En institutleder³
- HR-chefen
- Repræsentant fra ENG⁴
- Repræsentant fra TECH⁵
- Repræsentant fra SUND⁶
- Repræsentant fra SSH⁷
- TAP-repræsentant⁸

Fakulteternes repræsentanter vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

TAP-repræsentanten vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

Ledelsesrepræsentanterne, herunder prodekanen og institutlederen, udpeges for en fireårig periode med mulighed for udtrædelse i forbindelse med konstituering af Akademisk Råd.

¹ Direktionsmedlemmet udpeges af rektor.

² Prodekanen udpeges af direktionen blandt de fakulteter, der ikke er repræsenteret ved direktionsmedlem.

³ Institutlederen udpeges af direktionen.

⁴ ENG-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁵ TECH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁶ SUND-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁷ SSH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁸ TAP-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af medarbejder-siden i Hovedsamarbejdsudvalget.



AALBORG UNIVERSITET

Formål

Udvalget for ligestilling og diversitet har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle.

Udvalgets opgaver

- Med udgangspunkt i strategiens ambitioner, udarbejdes planer for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet
- *Ad hoc* analyser og handlinger inden for relevante områder af ligestilling og diversitetsområdet
- Formidling, internt såvel som eksternt, af universitetets ligestilling og diversitetsindsats
- Årlig afrapportering til universitetets bestyrelse, direktion, hovedsamarbejdsudvalg, akademiske råd m.fl.
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder Lov om ligestillingsamt udarbejde udkast til universitetets årlige indberetninger jf. krav i loven
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder egne vedtægter (§ 24, 8), samt Samarbejdsaftalen
- Monitorere og overvåge udviklingen bredt inden for udvalgets arbejdsområde
- Udvikle og vedligeholde universitetets ligestillingsrapport (forefindes i Qlikview)
- Udarbejde div. afrapporteringer til ministerier, styrelser mv.

Forholdet til direktionen og universitetets øvrige organer

Udvalget fungerer som et rådgivende organ for direktionen og bestyrelsen.

Formanden orienterer direktionen, bestyrelsen og hovedsamarbejdsudvalget om udvalgets virke.

Formanden indstiller udvalgets sager til beslutning eller godkendelse i direktionen.

Formanden har i øvrigt pligt til tværgående opmærksomhed, dvs. at forholde sig til, om emner drøftet i organet har berøringsflader til andre organer.

Møder og referater

Formanden indkalder til og leder møderne i udvalget.

Der afholdes ordinære møder 4 gange om året. Ét hvert kvartal med udgangspunkt i det af udvalget vedtagne årshjul.

Møderne afholdes i arbejdstiden og gerne på skiftende matrikler/campusser. Ligestillingsudvalgets tilstedeværelse på det pågældende campus afvikles med fokus på synlighed, og at også lokale interessenter (ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter m.fl.) kan interagere med udvalgsmedlemmerne ift. videndeling og inspiration.

Ekstraordinære møder afholdes, når formanden finder det nødvendigt.

På årets sidste møde aftaler udvalget mødeplan, samt reviderer og vedtager årshjulet for det kommende år.

Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til udvalgsarbejdet.

Sekretariatet indkalder til møder og udsender dagsorden 10 dage før mødets afholdelse.

**AALBORG UNIVERSITET**

Formanden kan ved særlige grunde beslutte, at indkaldelse sker med kortere varsel.

Ligestillingsudvalgets referater er relativt korte beslutningsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne, samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette under mødet.

Sekretæren udarbejder et referat fra hvert møde og sender det til medlemmerne senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse. Medlemmerne har 5 arbejdsdage, efter modtagelse af referat fra sekretæren, til at kommentere herpå, hvorefter referatet er godkendt og offentliggøres på AAU's hjemmeside (inside.aau.dk), samt arkiveres i AAU's elektroniske sagsbehandling og dokumenthåndteringssystem.

Om nødvendigt inddrages formandsskabet i eventuelle ændringer i referatet, inden endelig godkendelse.

Sagernes fremlæggelse

Sager der ønskes behandlet i udvalget skal fremsendes skriftligt (sagsfremstilling og bilag) én uge inden udsendelse af dagsorden. Sager fremsendes til sekretariatet.

Sager, som optages på dagsordenen, kan enten fremstilles som en: orientering, drøftelse eller beslutning/godkendelse og behandles i henhold hertil.

Tavshedspligt

Drøftelserne i udvalget er som udgangspunkt åbne. Dog har medlemmerne den tavshedspligt, der følger af forvaltningslovens § 27, f.eks. når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser. Sager der behandles fortroligt får en begrundelse herfor.

Budget

Udvalget har et selvstændigt budget, der skal dækkes de økonomiske udgifter ved arrangementer og mødeafholdelser, herunder rejseaktiviteter. Samtidig skal budgettet tilråde, at der foretages kvalitative og kvantitative analyser for at monitorere ligestillingsarbejdet på AAU. Sekretariatet får årligt tilført et fast beløb til udvalget, som forankres i HR-afdelingen.

Sekretariatsbetjening

Udvalget sekretariatsbetjenes af HR-afdelingen.

Ændringer af kommissorium

Udvalget for Ligestilling og Diversitet kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget måtte finde det nødvendigt.

Godkendt af direktionen d. 20. august 2021

STRATEGISK HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

Gender Equality Plan 2022-2026



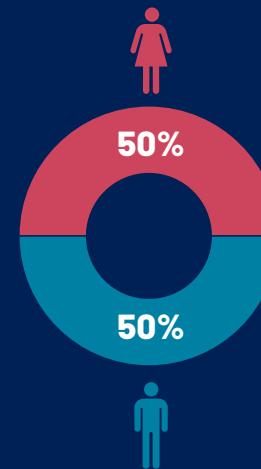
Forord

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Aalborg Universitet (AAU). Vi har ambitioner om at være en *divers* og *inkluderende* organisation. En organisation, der anser forskellighed som en styrke, og som tør gå nye veje for at skabe en inkluderende kultur.

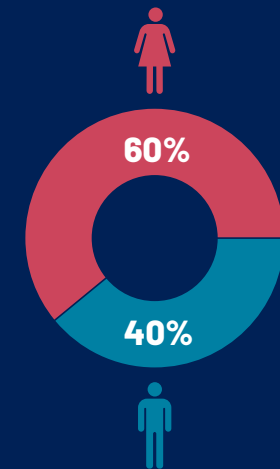
Ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi *Viden for Verden 2022-2026*. For med det bliver universitetet i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af universitetets forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ligestilling og diversitet er dermed en forudsætning for at lykkes som et missionsdrevet universitet – et AAU der leverer svar på samtidens globale udfordringer.

Siden 2017 har vi arbejdet målrettet med at fremme ligestilling og diversitet på AAU. Vi har gjort fremskridt, men der er stadig arbejde foran os. Vi bærer alle nøglen til forandring. Med den kan vi åbne døren til en organisation, hvor alle har de samme muligheder for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale, og hvor vi sammen har forudsætningerne for at skabe stærke løsninger på store udfordringer.

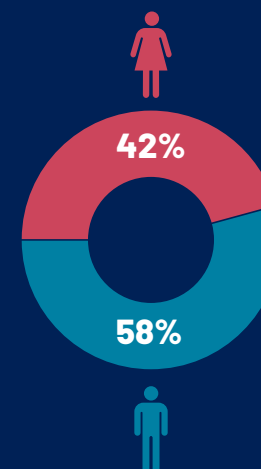
STUDERENDE



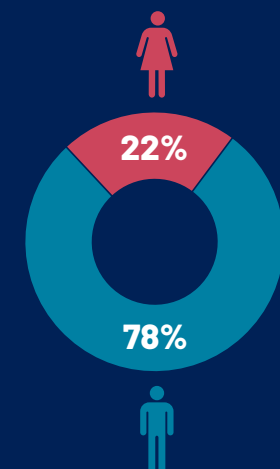
AC-TAP



ADJUNKT



PROFESSOR



Baggrund for handleplanen

UDVALGET FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

På Aalborg Universitet er arbejdet med ligestilling og diversitet forankret i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), der har ansvaret for strategiudvikling, monitorering og afrapportering af området. Udvalget ledes af et direktionsmedlem og repræsenterer ledelses- og medarbejderniveau og refererer til direktionen og bestyrelsen.

BAGGRUNDSANALYSE AF LIGESTILLINGS-OMRÅDET PÅ AALBORG UNIVERSITET

I 2017 fik udvalget udarbejdet rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – perspektiver, tilgange og tendenser" i et samarbejde med universitetets Forskningscenter for Ligestilling og Diversitet (EDGE). Rapporten kortlagde tidligere indsatser, præsenterede tal fra organisationen og viderebragte synspunkter fra medarbejdere og ledere. Rapporten dannede baggrund for "AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021".

AAU'S STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET 2017-2021

AAU's strategiske handleplan 2017-2021 bestod af 5 indsatsområder og 27 handlinger, som skulle implementeres i perioden 2018-2021. I figuren til højre ses udvalgte større aktiviteter, som universitetet har gennemført i strategiperioden for at fremme ligestilling og diversitet på AAU.



UDVALGTE INDSATSER I STRATEGIPERIODEN 2017-2021

Organisations-udvikling	Work-life balance	Rekruttering og ansættelse	Kvinder i ledelsen	Internationalisering
Handleplaner på fakultets- og institutniveau	Strategi for barselstiltag	Analyse og screening af stillingsopslag	Podcastserie "Videnskabsmænd og er også kvinder"	Support ifm onboarding og relocation
Oplæg i råd og udvalg	Video-testimonial om work-life balance	Workshops i ubevidst bias	Event "Kvinde - kend din karriere"	Netværksaktiviteter
Integreret del af lederintro		Søgekomitéer	Politik og måltal for kønsbalance i ledelsen	Kulturtræningsprogram
Tema for AAU's lederdag 2021		Mentorordning for forskere i starten af karriereforløbet		

Fokus, indsatser og aktiviteter

UNIVERSITETETS STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET FOR 2022-26

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 bygger videre på arbejdet i den forrige strategiperiode. Som noget nyt omfatter strategien også det teknisk-administrative personale og de studerende og adskiller sig således fra sidste strategiperiode, hvor initiativerne var målrettet det videnskabelige personale.

FOKUSOMRÅDER

I strategiperioden 2022-2026 vil universitetet arbejde med to overordnede fokusområder for en række nye indsatsområder og aktiviteter; diversitet og inklusion. Med fokus på diversitet ønsker universitetet at sikre en bred repræsentation af medarbejdere og studerende med hensyn til køn, alder, nationalitet og etnicitet mv. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i arbejdet med rekruttering og karriereudvikling.

Med fokus på inklusion ønsker universitetet at sikre, at medarbejdere indgår i et ligeværdigt fællesskab, hvor den enkelte bliver anerkendt for sine kompetencer, perspektiver og potentialer. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i forhold til universitetets organisationskultur samt medarbejders og studerendes trivsel.

FOKUSOMRÅDER, INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER I DEN STRATEGISKE HANDLEPLAN 2022-26

Fokusområde	Diversitet	Inklusion	
Indsatsområde	Rekruttering og karriereudvikling	Organisationskultur	Work-life balance
Aktivitet	Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	Inkluderende sprog og kommunikation	Forslag til livsfasepolitikker
	Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	Inkluderende ledelse	Forslag til fleksible arbejdsvilkår
	Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	Inkluderende forhold for personer med særlige behov	Forslag til fleksible modeller for udlandsophold

INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Universitetet har valgt indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* for at fremme diversiteten og ligestillingen i organisationen. Aktiviteterne under indsatsområdet har til formål at reducere ubevidst bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser samt sikre en bred repræsentation af talentmasse i organisationens ledelsespipeline.

For at fremme inklusionen har universitetet valgt indsatsområderne *organisationskultur* og *work-life balance*. Universitetet vil skabe bevidsthed om inkluderende sprog og ledelse samt afdække universitetets forhold med henblik på at sikre inklusion uanset fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, religion mv. Universitetet vil derudover arbejde med at skabe *work-life balance* gennem livsfasepolitikker, fleksible arbejdsvilkår og fleksible modeller for udenlandsophold.

Forankring af ansvar

FORANKRING AF INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Den strategiske handleplan forankres på tre forskellige niveauer; universitets-, fakultet- og institut/afdelingsniveau.

Der foretages en årlig opfølgning på handleplanen med henblik på at sikre, at alle aktiviteter fortsat er relevante at arbejde med.



FORANKRING AF ANSVAR FOR IMPLEMENTERING AF DEN STRATE- GISKE HANDLEPLAN 2022-2026

Indsatsområde/aktiviteter	Universitetsniveau	Fakultetsniveau	Institut/afdelingsniveau
Rekruttering og karriereudvikling			
Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	X	X	X
Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	X	X	X
Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	X	X	X
Organisationskultur			
Inkluderende sprog og kommunikation	X	X	X
Inkluderende ledelse	X	X	X
Inkluderende forhold for personer med særlige behov	X		
Work-life balance			
Forslag til livsfasepolitikker	X		
Forslag til fleksible arbejdsvilkår	X		
Forslag til fleksible modeller for udlandsophold	X		

Uddybning af aktiviteterne

Indsatsområde: Rekruttering og karriereudvikling

Formål: Reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekruttering- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udarbejdes nye skabeloner til stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare. • Der udarbejdes modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias. • Der udbydes workshops, som øger bevidstheden om og giver værktøjer til at håndtere ubevidst bias i f.eks. rekrutteringsprocesser. 	<p>HR-afdelingen udvikler nye skabeloner til stillingsopslag.</p> <p>ULD udvikler modeller for inkluderende ansættelsesprocesser.</p> <p>ULD udbyder workshops i ubevidst bias.</p>
<p>Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der foretages en gennemgang af kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og eventuelt justering, såfremt de direkte eller indirekte fremmer forskelsbehandling eller stereotyper. • Der arbejdes systematisk med karriereplanlægning for bl.a. at fremme kønsligestillingen, f.eks. i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. • Der etableres en mentorordning for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale med henblik på sparring om karriereudvikling. 	<p>Institutter og afdelinger gennemgår i samarbejde med HR-afdelingen kvalifikationskrav til stillingskategorier.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger drøfter, hvordan de kan øge diversiteten ifm. karriereplanlægning.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer MUS-konceptet.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en mentorordning for VIP og TAP.</p>
<p>Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udvikles et kompetenceudviklingsforløb for potentielle ledere for bl.a. at fremme kønsligestillingen. Forløbene er rettet mod: <ul style="list-style-type: none"> • Institutledere/administrative chefer • Sekretariatschefer/sektionsledere/områdeledere 	<p>HR-afdelingen udarbejder forslag til kompetenceudviklingsforløb.</p> <p>Institutter/afdelinger udvælger medarbejdere og opfordrer dem til at deltage.</p>

Indsatsområde: Organisationskultur**Formål:** Skabe grundlaget for en inkluderende kultur på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Inkluderende sprog og kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der skabes bevidsthed om stereotyper i tekst og billeder, f.eks. gennem workshops om inkluderende kommunikation. • Der udbydes kurser i god skriftlig og mundtlig kommunikation, f.eks. i god e-mail og mødekultur. • Der foretages en gennemgang af universitetets designguide ift. at inkludere personer med f.eks. synsnedstættelser. • Der udarbejdes forslag til inklusion af internationale medarbejder i universitetsudvalg. • Der igangsættes tiltag for at inkludere non-binære personer, f.eks. ift. blanketter og skemaer. 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende kommunikation.</p> <p>AAU Kommunikation gennemgår designguiden og foretager eventuelle justeringer.</p> <p>ULD laver forslag til inklusion i universitetsudvalg.</p> <p>HR-afdelingen udarbejder forslag til inklusion af non-binære personer.</p>
<p>Inkluderende ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udbydes workshops i inkluderende ledelse. • Der igangsættes tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau ved f.eks. at synliggøre rollemodeller, udvælge ligestillings- og diversitetsrepræsentanter eller sætte måltal for diversitet i ledelse og seniorstillinger. • Der arbejdes systematisk med inkluderende ledelse, f.eks. i lederudviklingssamtaler og "360 graders evalueringer". 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende ledelse.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger igangsætter lokale tiltag med udgangspunkt i Lederdagen 2021.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer konceptet for LUS og "360 graders evaluering".</p>
<p>Inkluderende forhold for personer med særlige behov</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af universitetets forhold i relation til: <ul style="list-style-type: none"> • Inklusion af personer med fysiske, kognitive, psykiske og sensoriske funktionsnedstættelser, f.eks. gennem universelt design. • Inklusion af personer med behov relateret til deres religion som f.eks. madforhold, toiletforhold, bederum mv. • Der gennemføres en inklusionsmåling på AAU. 	<p>HR-afdelingen udarbejder kortlægningen i samarbejde med CAS og Forskningsgruppen for Universelt design.</p> <p>Inklusionsmålingen gennemføres af et eksternt konsulentfirma.</p>

Indsatsområde: Work-life balance

Formål: Skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Forslag til livsfasepolitikker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der tilgodeser medarbejdere i alle livsfaser. • Der udarbejdes en "livsfasepolitik". 	<p>ULD- laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en "livsfasepolitik".</p>
<p>Forslag til fleksible arbejdsvilkår</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der bidrager til øget fleksibilitet. • Der udarbejdes en politik/retningslinjer for fleksibelt arbejde på AAU. 	<p>ULD laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til fleksibilitet på AAU.</p>
<p>Forslag til fleksible modeller for udlandsophold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves fleksible modeller for udlandsophold, der tilgodeser medarbejdere, som af hensyn til familielivet og andre forhold, har vanskeligt ved at gennemføre et udlandsophold. 	<p>ULD laver forslag til fleksible modeller.</p>





Vælg et element.

Vælg et element.

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Sagsfremstilling til møde i Akademisk Råd den 9. april 2024

Serviceeftersyn eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU

Indstilling

Det indstilles, at akademisk råd drøfter:

- hvad fungerer godt i den nuværende forskningsstøttestrategi og samarbejdsmodel og hvad er udfordringerne?
- evt. behov ift. et fremtidigt forskningsstøtte set-up

Bilag

Bilag 1: Eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU

Sagsfremstilling

AAU's Strategiske råd for forskning og Innovation (SFRI) har igangsat et serviceeftersyn af den eksisterende strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU. I serviceeftersynet inddrages prodekaner for forskning, institutledere, viceinstitutledere, institutfundraisere samt de akademiske råd.

Formålet med et serviceeftersyn er at optimere AAU's fremadrettede forskningsstøtte med henblik på at skabe de bedste rammer for understøttelse af AAU's forskere og ledelse samt et øget hjemtag.

For at imødekomme ovenstående formål vil inddragelse af de akademisk råd skabe indsigt i og forståelse for, hvordan AAU's nuværende forskningsstøtte fungerer i dag, og hvad der er behov for i fremtiden. Der vil være fokus på at forstå de nuværende arbejdsprocesser, at identificere udfordringer og udekkede behov med henblik på eventuelle justeringer og præciseringer af den eksisterende strategi og model.



Baggrund

I 2019 blev den eksisterende strategi og -samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU udarbejdet og godkendt. Strategien havde det overordnede mål at etablere en professionel, kvalitetsorienteret og sammenhængende forskningsstøtte på AAU med tydelig organisation, klar ansvarsfordeling og tæt samarbejde mellem fakultetsledelser, institutter og fundraising & projektledelse (F&P).

Som en del af implementeringen af handlingsplanen for Viden for verden 2022-2026 mål 2.1 gennemførte konsulentfirmaet Mobilize i perioden august-oktober 2022 et "Strategitjek" af forskningsstøtte-setup ved AAU. Den afsluttende rapport fra Mobilize indeholdt ikke konkrete anbefalinger til en revision af den eksisterende forskningsstøttestrategi og samarbejdsmodel på AAU, men iagttagelser ift. etablering af missionsunderstøttelsen ved Missionssekretariatet samt overordnede iagttagelser ift. den brede forskningsstøtte på AAU.

SRFI besluttede i november 2023 at lave et serviceeftersyn af den eksisterende forskningsstøttestrategi og samarbejdsmodel. Forskningsservice herunder Fundraising og Projektledelse fik til opgave at tage en runde på fakulteterne og herunder institutter og indsamle input for dermed at lave et forslag til eventuelle justeringer og præciseringer. Forslaget skal indgå i eventuelle justeringer og præciseringer af den eksisterende forskningsstøttestrategi og samarbejdsmodel og skal behandles på SRFI mødet i juni 2024.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Involvering

Forskningsservice herunder Fundraising og projektledelse har ansvaret for at koordinere serviceeftersynet i tæt dialog med prodekanerne for forskning. Institutledere, viceinstitutledere for forskning, institutfundraisere og akademisk råd inddrages i processen. SRFI tager den endelige beslutning vedrørende eventuelle justeringer og præciseringer af forskningsstøttestrategien.

Kommunikation

Sagsbehandler(e)

Jane Tymm-Andersen, jet@adm.aau.dk, Forskningsservice Afdelingschef Fundraising og Projektledelse 20.
marts 2024

16. maj 2019

Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU

Udarbejdet af det midlertidige forskningsstøtteudvalg nedsat af Strategisk Råd for Forskning og Innovation, SRFI

Mål:

Etablering af en professionel, kvalitetsorienteret og sammenhængende forskningsstøtte¹ på AAU med tydelig organisation, klar ansvarsfordeling og tæt samarbejde mellem fakultetsledelser, institutter og Fundraising & Projektledelse (F&P) på AAU Innovation.

Strategiske indsatser

Opfyldelse af ovenstående mål gennemføres gennem følgende tre strategiske indsatser:

1: Professionel og kvalitetsorienteret forskningsstøtte	2: Sammenhængende forskningsstøtte med tydelig organisation og klar ansvarsfordeling	3: Digitalisering
<ul style="list-style-type: none"> • Understøttelse af fakulteternes, herunder institutternes mål og strategier. • Agil understøttelse ift. udnyttelse af nyopståede fundingmuligheder. • Professionel administrativ projektledelse • Målrettet påvirkning af politisk beslutningstagning og interessevaretagelse over for bevillingsmyndigheder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Til fastlæggelse af den strategiske retning og prioritering af aktiviteter ift. forskningsunderstøttelse mødes fakultetsledelsen med F&P's ledelse minimum 1 gang årligt og indgår en samarbejdsaftale. • Der etableres en partnerskabsmodel, der sikrer samarbejde baseret på tæt dialog og tydelig arbejdsdeling mellem F&P og institutterne. Samarbejdet tager udgangspunkt i den fakultets-specifikke samarbejdsaftale og fordrer: <ul style="list-style-type: none"> ○ min. ½ årsværk pr. institut pr. år til pre-award forskningsstøtte ○ en kontaktperson i F&P for hvert fakultet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Internt rettet hjemmeside med råd og vejledning tilpasset forskere på forskellige karrieretrin og forskningsstøttemedarbejdere på institutterne. • Systematisk indsamling og anvendelse af data med henblik på forbedring af ansøgningernes kvalitet. • Statistisk databehandling og systematisk evaluering af og læring fra ansøgningsprocesser og resultaterne af disse.

¹ Se begrebsafklaring på forskningsstøtte på sidste side

Nedenstående fremstiller de konkrete handlinger, der skal understøtte målopfyldelsen af de tre strategiske indsatser:

Handlinger

Strategisk indsats 1: Professionel og kvalitetsorienteret forskningsstøtte

Handlinger:

Med udgangspunkt i den fakultetsspecifikke samarbejdsaftale og i et tæt samarbejde med institutternes forskningsstøttemedarbejdere har F&P ansvaret for at:

- identificere fonde inden for hvilke F&P har eller bør tilegne sig særlig ekspertise (primært internationale og komplekse nationale fonde). Disse samles på en positivliste (bilag 1), som holdes ajour af SRFI ved en årlig vurdering. Som baggrund for SRFI's vurdering skal indgå databaseret historik på ansøgninger til de enkelte fonde, som F&P fremlægger i en årlig rapport.
- yde fuld støtte og rådgivning til forskerne vedr. ansøgninger til fondene på positivlisten.
- involvere prodekanerne for forskning i forskningsstøttesamarbejdet med institutterne efter behov.
- afholde workshops og relevante info- og netværksmøder (årsplan udarbejdes).
- rådgive på opfordring fra institutterne om fondskrav på fonde på positivlisten og understøtte, hvis der er et behov, institutternes interne review processer og ansøgningscreening.
- understøtte specialiserede indsatser inden for områder eller udvalgte fonde, som institutterne har særlig fokus på. Dette gælder også for fonde uden for positivlisten ifølge den fakultetsspecifikke samarbejdsaftale.
- løbende udvikle og tilpasse understøttende værktøjer og -services med hovedvægt og ressourcer på konkurrenceudsatte midler, eksempelvis adaptive modeller til finansiering, forklarende templates og grafik.
- understøtte Grant Agreement.
- administrere og understøtte gennemførelse og afrapportering af komplekse projekter, særligt EU-projekter, samt ved projekter, hvor bevillingsgiver kræver en administrator placeret på fælles universitetsniveau, f.eks. ved projekter, hvor AAU er koordinator. Opgaveplaceringen aftales nærmere med institutlederen. Midlerne til denne post-award opgave følger aktiviteten.
- understøtte indsats målrettet talentudvikling gennem eksempelvis ERC Starting grant, Sapere Aude, MSCA IF, Villum Young Investigator Programme. Prioritering af deltagelse i disse omkostningstunge, individuelle forløb sker mellem forskningsstøttemedarbejder, institutleder og forskningsprodekan.
- målrettet påvirke politisk beslutningstagning og interessevaretagelse over for bevillingsmyndigheder nationalt, europæisk og internationalt. Kontor i Bruxelles varetager den EU-relaterede interessevaretagelse.

Institutternes forskningsstøttemedarbejdere har gennem tæt lokal kontakt med egne forskere og samarbejde med F&P ansvaret for at:

- være forskernes first-point-of-contact for at hjælpe med at vurdere, i samråd med institutlederen, om et givent fundingforslag kan understøttes og i givet fald hvor i organisationen forskningsstøtten skal løftes.
- rådgive og understøtte ansøgninger til fonde, som jf. samarbejdsaftalen er placeret på institutniveau (primært nationale fonde).
- vejlede og henvise til F&P vedr. ansøgninger til fonde som jf. samarbejdsaftalen er placeret hos F&P (primært internationale og komplekse nationale fonde).
- administrere og understøtte gennemførelse og afrapportering af særligt nationale projekter.
- holde sig opdateret og deltage i relevante kurser og workshops arrangeret af F&P.

fortsætter på næste side

Fakultetsledelserne (prodekanerne for forskning i samråd med institutlederne) har ansvaret for at:

- formulere den strategiske retning.
- holde sig ajour med fakultetets ansøgningsportefølje.
- prioritere mellem ansøgninger inden indlevering, hvis der er behov for det.
- anvise andre støttemuligheder ved nedprioritering af en ansøgning - i samarbejde med F&P og lokal forskningsstøttemedarbejder.

Strategisk indsats 2: Sammenhængende forskningsstøtte med tydelig organisering og klar ansvarsfordeling

Handlinger:

Institutter og forskningsgrupper har forskellige behov og samtidigt har forskningsstøtten begrænsede ressourcer. Formålet med følgende model for samarbejdet mellem AAU Innovation og institutterne er at tydeliggøre arbejdsdelingen mellem den fælles forskningsstøtte (F&P) og institutternes ledelse og lokal forskningsstøtte. Der iværksættes følgende konkrete handlinger:

- Der afholdes som minimum et årligt møde fakultetsvis med fakultetsledelser, institutledere og F&P's ledelse, hvor aktuelle og fremtidige initiativer drøftes og prioriteres. Det drejer sig om støtte til hjemtag til både forskning, uddannelse og innovation. Et solidt datagrundlag skal bl.a. bidrage til den ledelsesmæssige, strategiske beslutningstagen. På denne basis udarbejdes og indgås fakultetsspecifikke samarbejdsaftaler. Der følges systematisk op på disse aftaler.
- Alle institutterne udpeger min. ½ årsværk pr. år. til forskningsunderstøttelse af egne forskere (First-point-of-contact). Denne funktion skal være koncentreret på én person i videst muligt omfang, og kan hvis nødvendigt deles af flere institutter. Disse har til ansvar dels at hjælpe forskere med fonde, der ikke er på positivlisten, og dels at samarbejde med F&P om ansøgninger til fonde på positivlisten.
- F&P udpeger en kontaktperson for hvert fakultet blandt sine medarbejdere, som er i tæt dialog og samarbejde med institutternes forskningsstøttemedarbejdere. Kontaktpersonen rådgiver om proces, aftaler konkrete tilpassede aktiviteter samt etablerer kontakten til relevante kollegaer i AAU Innovation.
- F&P er ansvarlig for at tage initiativ til en løbende kompetenceudvikling af forskningsstøttemedarbejdere på AAU og bidrage til oplæring af nye medarbejdere på institutterne. Dette sker i dialog med institutternes ledelser. F&P står desuden for interne erfa-fora med fokus på intern læring/videndeling, evaluering og forbedring af de eksisterende arbejdsgange og samarbejde inden for forskningsstøtten på AAU. F&P arrangerer en årlig kompetencedag for forskningsstøttemedarbejdere på AAU.
- F&P sikrer inddragelse af andre relevante afdelinger i AAU Innovation i ansøgnings- og gennemførelsesfasen, samt en udvidet koordinering med også andre AAU-afdelinger på projekter fra fonde på positivlisten.

Strategisk indsats 3: Digitalisering

Handlinger:

- F&P moderniserer og målretter forskningsstøtتهjemmeside, så den indeholder information tilpasset forskere på forskellige karrieretrin om bl.a. generel ansøgningsrådgivning, fondsstatistikker, inspirationsblog, information om open data/open science samt formidling af afholdelse af indsatser for f.eks. yngre talenter. Forskningsstøtتهjemmesiden og institutternes hjemmesider koordineres for at skabe en sammenhængende, integreret kommunikation til forskerne.
- F&P udsender regelmæssigt nyhedsbrev om særlige fundingmuligheder. F&P faciliterer dataindsamling og bibliometriske analyser med henblik på at understøtte fakultets- og institutledelsernes strategiske planlægning (Business Intelligence).
- F&P og Kontraktenheden på AAU Innovation sørger for, at der sker en udvidelse af forskningsansøgningssager i Workzone til også at indbefatte forskningsstøtterelaterede data.
- Indkøb af licens til anerkendt fondsdatabase og nyttiggørelse heraf på institutniveau og i F&P, og som administreres og ejes af Aalborg Universitetsbibliotek.

Overordnet begrebsafklaring vedr. forskningsstøtte

Forskningsstøtte indebærer følgende opgaver:

- Interessevaretagelse både nationalt, europæisk og internationalt
- kortlægning og strategisk sparring vedr. funding- og samarbejds muligheder herunder rådgivning for forskerkarriereudvikling
- kvalitetssikring af ansøgninger inkl. vejledning og sparring
- udfærdigelse af templates og værktøjer samt grafisk design
- partnersøgning og korrespondance med samarbejdspartnere
- dataindsamling og bibliometriske analyser
- projektplanlægning, administrativ projektledelse, afrapportering og projektafslutning m.m.
- kontraktforberedelse (herunder *grant agreement* forberedelse ved EU-grants)
- ledelsesbetjening
- udvikling af kurser, afholdelse og deltagelse i arrangementer og møder
- informationsindsamling og –formidling

Bilag 1

Positivliste over prioriterede fonde med særlig forskningsstøtte fra F&P

Nedenfor ses positivlisten over prioriterede fonde, som F&P yder særlig understøttelse til - dynamisk med en fast kerne. På de prioriterede fonde yder F&P fuld support og rådgivning til forskerne hele vejen fra idéstadiet til og med gennemførelse og afrapportering. Positivlisten holdes ajour af SRFI ved en årlig vurdering.

Fondene på listen er udvalgt af det midlertidige forskningsstøtteudvalg nedsat af SRFI. Følgende kriterier er lagt til grund for udvælgelsen, og enten én eller flere kriterier er opfyldt mht. den enkelte fond:

- Flere fakulteter kan potentielt søge
- Afkastet er stort
- Høj prestige
- Supplerer internationalisering af talentudvikling
- Strategisk potentiale

Individuel karriere & mobilitet	
Yngre talenter:	
Marie Sklodowska Curie Action Incoming Fellows (MSCA IF)	Master Class og dertilhørende ansøgningssupport
European Research Council (ERC) Starting Grant	Master Class og dertilhørende ansøgningssupport
Villum Young Investigator Programme	Master Class og dertilhørende ansøgningssupport
Mere erfarne:	
European Research Council (ERC): Consolidator, Advanced, Synergy	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Danmarks Frie Forskningsråd (DFF): Sapere Aude	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Konsortier – Collaborative Research & Innovation (R&I)	
<i>Her ydes særlig support til projekter, hvor AAU er koordinator</i>	
Lundbeckfonden	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Novo Nordisk Fonden	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Industriens Fond	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Innovationsfonden (IFD) – Grand Solutions	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger Administrativ projektledelse
Energiteknologisk Udviklings- og Demonstrationsprogram (EUDP)	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Marie S. Curie: International Training Network (ITN)	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger Administrativ projektledelse
EU's rammeprogram for Forskning & Innovation (F&I)	Specialiseret ansøgningsrådgivning til den enkelte ansøger
Societal Challenges	Administrativ projektledelse – på EU-koordinator projekter er det et krav, at den administrative projektledelse varetages af den centrale supportfunktion på universitetet.
European Innovation Council	

SSH akademisk råd

09-04-2024



AALBORG
UNIVERSITET

Den eksisterende Strategi og samarbejdsmodel

- ▶ Udarbejdet i 2019 af en arbejdsgruppe bestående af prodekaner for forskning og daværende Innovationsdirektør. Understøttet af daværende leder for Fundraising og Projektledelse
- ▶ Institut forskningsstøttemedarbejdere
 - ▶ Instituttets forskers first point of contact angående pre-award aktiviteter
 - ▶ Rådgivning og understøttelse af ansøgninger
 - ▶ Understøtte Instituttets mål og strategier
 - ▶ Strategisk brug af Data
 - ▶ Samarbejde med den fælles forskningsstøtte (Fundraising og Projektledelse)

Den eksisterende Strategi og samarbejdsmodel

- ▶ Fundraising og projektledelse og AAU Bruxelles
 - ▶ Samarbejdsaftaler og handlingsplaner med fakultet
 - ▶ Partner for SSH Fakultet Anne-Mette Bech Albrechtslund og Anne-Marie Bay Jørgensen
 - ▶ Understøttelse af fakultetets, herunder institutternes mål og strategier.
 - ▶ Rådgivning og ansøgningsunderstøttelse for fonde på Positivlisten
 - ▶ Kompetenceudvikling
 - ▶ Digitalisering – hjemmeside, digitale værktøjer (Research Professional, EU Call finder), adgang til data og analyse
 - ▶ Måltrettet påvirkning af politisk beslutningstagning og interessevaretagelse
 - ▶ Samarbejde med Institut forskningsstøttemedarbejdere

Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte 2019

Professionel og kvalitetsorienteret forskningsstøtte

- Understøttelse af fakulteternes, herunder institutternes mål og strategier
- Agil understøttelse ift. udnyttelse af nyopståede fundingmuligheder
- Professionel administrativ projektledelse
- Målrettet påvirkning af politisk beslutningstagning og interessevaretagelse over for bevillingsmyndigheder.

Sammenhængende forskningsstøtte med tydelig organisering og klar ansvarsfordeling

- Til fastlæggelse af den strategiske retning og prioritering af aktiviteter ift. forskningsunderstøttelse mødes fakultetsledelsen med F&P's ledelse minimum 1 gang årligt og indgår en samarbejdsaftale.
- Der etableres en partnerskabs-model, der sikrer samarbejde baseret på tæt dialog og tydelig arbejdsdeling mellem F&P og institutterne. Samarbejdet tager udgangspunkt i den fakultets-specifikke samarbejdsaftale og fordrer:
 - min. ½ årsværk pr. institut pr. år til preaward forskningsstøtte
 - en kontaktperson i F&P for hvert fakultet.

Digitalisering

- Internt rettet hjemmeside med råd og vejledning tilpasset forskere på forskellige karrieretrin og forskningsstøttemedarbejdere på institutterne.
- Systematisk indsamling og anvendelse af data med henblik på forbedring af ansøgningernes kvalitet.
- Statistisk databehandling og systematisk evaluering af og læring fra ansøgningsprocesser

Serviceeftersyn af eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU

- Formålet med et serviceeftersyn af den eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU er at optimere AAU's fremadrettede forskningsstøtte med henblik på at skabe de bedste rammer for understøttelse af AAU's forskere og ledelse samt et øget hjemtag.
- For at imødekomme ovenstående formål vil inddragelse af de akademisk råd skabe indsigt i og forståelse for, hvordan AAU's nuværende forskningsstøtte fungerer i dag, og hvad der er behov for i fremtiden. Der vil være fokus på at forstå de nuværende arbejdsprocesser, at identificere udfordringer og udækkede behov med henblik på eventuelle justeringer og præciseringer af den eksisterende strategi og model.

Punkter til drøftelse

- ▶ hvad fungerer godt i den nuværende forskningsstøttestrategi og samarbejdsmodel og hvad er udfordringerne?
- ▶ evt. behov ift. et fremtidigt forskningsstøtte set-up

Punkt 6: Dekanens orienteringspunkter (20 minutter)

Dekanen vil orientere om relevant nyt fra organisationen

Punkt 7: Eventuelt (10 minutter)

Eventuelle punkter