

SSH FSU (SSH FSU)

26-04-2023 09:00 - 12:00

Fib 5, lokale 35

Information:Sagsnummer: 2023-234-00753

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Lotte Brunø, Søren Lindhardt, Bendt Torpegaard Pedersen, Rikke Ørngreen, Palle Steen Hansen, Jens Kirk, Jesper Lindgaard Christensen, Clara Borgstad (referent)

Øvrige: Line Renée Thellufsen

Afbud: Jette Kollerup Bangsø, Frederik Hertel

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Input til revidering af AAU kompetencestrategi (30 minutter).....	2
Punkt 3: Sygefraværsstatistikker for SSH 2022 (30 minutter).....	3
Punkt 4: Proces for omorganisering af kommunikationsområdet (15 minutter).....	4
Punkt 5: AAU budgetprincipper 2024 – Ny forskningsindikator (15 minutter).....	4
Punkt 6: Status på AAU's økonomi (20 minutter).....	5
Punkt 7: Orienteringspunkter (20 minutter).....	5
Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter).....	5
Punkt 9: Eventuelt (5 minutter).....	5

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2023-234-00741

Sagsfremstilling til møde i SSH FSU den 26. april 2023

Input til revidering af AAU kompetencestrategi

Indstilling

Trivsel og Udvikling i HR-afdelingen indstiller, at SSH FSU:

- Giver input til en revideret version af AAU kompetencestrategi med særligt fokus på de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser

Bilag

Bilag 1: [AAU's Kompetencestrategi](#)

Bilag 2: [Kompetenceaftalen, cirkulære om aftale om kompetenceudvikling](#)

Sagsfremstilling

Baggrund

AAU's Kompetencestrategi (se bilag 1) er udviklet gennem en bred involverende proces i organisationen i 2015-2016. Særligt de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser følger den tidligere strategiperiode 2016-2021, og med den nye strategi Viden for Verden 2022-2026 er det nu relevant at revidere strategien.

Formål

Formålet med at revidere kompetencestrategien er at rammesætte fælles høje ambitioner for kompetenceudvikling, så de matcher de høje ambitioner i strategien Viden for Verden 2022-2026. Disse findes bl.a. i AAU strategiske fokuspunkter, under overskrifterne *excellence*, *førstevalg*, *transformativ*, *tværfaglighed*, *internationalt niveau* mm.

For at sikre størst mulig relevans og nytteværdi, inddrages bl.a. samarbejdsorganisationen i processen. SSH FSU bedes derfor, med udgangspunkt i de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser i den nuværende kompetencestrategi og de strategiske fokuspunkter i Viden for Verden 2022-26, komme med kvalificerede input til indsatsområder og mål for kompetenceudvikling i en revideret kompetencestrategi. Disse kan f.eks. være nye brede, tværgående kompetencer eller et forstærket fokus på eksisterende

kompetencer. Hermed ønsker vi at sikre en stærkere kobling mellem kompetenceudviklingsindsatser og AAU's strategiske fokuspunkter i Viden for Verden 2022-2026, mhp. at understøtte de strategiske ambitioner.

Indholdet i den eksisterende kompetencestrategi

Den eksisterende kompetencestrategi er udarbejdet i henhold til Finansministeriets cirkulære nr. 9372 af 15. juni 2015 om aftale om kompetenceudvikling (Modst. nr. 020-15), i 2018 erstattet af kompetenceaftalen (se bilag 2).

Indholdet af kompetencestrategien er:

Introduktion

Del 1 – perspektiver på kompetenceudvikling på AAU:

Uddyber de fire perspektiver, som danner en fælles referenceramme for kompetenceudvikling på AAU.

Del 2 – prioriterede kompetenceudviklingsindsatser:

Består af en beskrivelse af de kompetencer, som er prioriteret fra Direktionens og Hovedsamarbejdsudvalgets side.

Disse er:

- Lederudvikling, VIP og TAP
- Kompetencer til at kunne indgå i projektarbejde
- Undervisningskompetencer

Del 3 – vejledning til kompetenceudvikling på AAU:

Indeholder en vejledning til arbejdet med kompetenceudvikling på AAU. Afsnittet beskriver bl.a. opgaver og ansvar, herunder hvordan kompetenceudvikling ses som en del af et årshjul. Ligeledes henvises der til hjælpeværktøjer og skabeloner.

Del 4 – kompetencebegrebet og transfer:

Beskriver kompetencebegrebet og kompetenceudvikling på AAU. Det såkaldte udvidede kompetencebegreb og transferbegrebet, er centrale for kompetenceudvikling og udfoldes i denne del.

Anbefaling fra HR-afdelingen

HR-afdelingen vurderer, at den eksisterende kompetencestrategi overordnet set stadig er relevant og gældende, hvorimod de prioriterede kompetenceudviklingsindsatser (del 2) med fordel kan revideres, så der i højere grad prioriteres indsatser, der knytter sig til den nuværende strategi.

HR-afdelingen anbefaler endvidere, at dokumentets titel ændres til *Principper og retningslinjer for strategisk kompetenceudvikling på AAU*.

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

Der indsamles input hos Fakulteters Samarbejdsudvalg (FSU), Samarbejdsudvalg i Fælles Service (FSA) samt AAU Innovation. Desuden involveres enkelte øvrige interessenter løbende.

Direktionen og HSU drøfter og godkender det endelige udkast.

Kommunikation

Det endelige produkt præsenteres via kommunikationskanaler på AAU, herunder AAU Update, nyhedsbreve, præsentation på diverse mødefora mm.

Sagsbehandler(e)

Line Renée Thellufsen, lrth@adm.aau.dk, HR-afdelingen

Helle Hjortnæs Kristensen, hhkr@adm.aau.dk, HR-afdelingen

26. april 2023

AALBORG UNIVERSITETS KOMPETENCE- STRATEGI

Del af Aalborg Universitets strategi 2016 - 2021



AALBORG UNIVERSITET



INDHOLD

INTRODUKTION

04

DEL 1 – PERSPEKTIVER PÅ KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AAU

06

DEL 2 – PRIORITEREDE KOMPETENCEUDVIKLINGSINDSATSER

08

DEL 3 – VEJLEDNING TIL KOMPETENCEUDVIKLING PÅ AAU

12

DEL 4 – KOMPETENCEBEGREBET OG TRANSFER

24

Introduktion

BAGGRUND

Aalborg Universitets strategi, *Viden for Verden*, beskriver de strategiske indsatsområder frem mod visionen for 2021. Aalborg Universitets kompetencestrategi har til formål at understøtte opnåelsen af de i *Viden for Verden* opstillede mål, ved at sætte fokus på udvalgte kompetencer, og anviser tilgange der understøtter lokal kompetenceudvikling for alle medarbejdere på Aalborg Universitet (AAU). Kompetencestrategien danner rammen for kompetenceudvikling på AAU og gælder for alle medarbejdere og ledere indenfor undervisning, forskning, administration, servicefunktioner og andre funktioner ved universitetet. Kompetencestrategien er dermed et rammedokument for samarbejdet mellem medarbejdere og ledere om at sikre kompetenceudvikling.

HVORDAN KOMMER VI FRA VISION TIL HANDLING?

Kompetenceudvikling skal være involverende og engagerende for at virke. Engagement er forudsætningen for kompetenceudvikling og involvering af AAU's medarbejdere og ledere er derfor en forudsætning for en succesfuld kompetenceudvikling. Samtidig skal kompetenceudvikling give mening.

AAU's kompetencestrategi er tænkt ud fra fire perspektiver, som danner baggrund for metoder til at gennemføre kompetenceudvikling. Ledere og medarbejdere får hermed et værktøj, som angiver konkrete handlingsmuligheder i arbejdet med kompetenceudvikling. På den måde skal kompetencestrategien medvirke til, at kompetenceudviklingen sker i praksis.

AAU'S KOMPETENCE-STRATEGI BESTÅR AF 4 DELE

DEL 1 uddyber de fire perspektiver, som danner en fælles referenceramme for kompetenceudvikling på AAU. Perspektiverne uddybes i del 3 og 4, hvor sammenhængen mellem perspektiverne, de valgte metoder, samt handlinger beskrives.

DEL 2 er en beskrivelse af de kompetencer som er prioriteret fra Direktionens og Hovedsamarbejdsudvalgets side. Denne del af strategien er fleksibel og skal evalueres mindst en gang om året gennem samarbejds- og ledelsessystemet. Derved sikres en løbende identificering og prioritering af fælles og lokale kompetenceudviklingsbehov og -tiltag.

DEL 3 er en vejledning til arbejdet med kompetenceudvikling på AAU. Dette afsnit beskriver bl.a. opgaver og ansvar, herunder hvordan kompetenceudvikling ses som en del af et årshjul. Ligeledes henvises der til hjælpeværktøjer og skabeloner.

DEL 4 beskriver kompetencebegrebet og kompetenceudvikling på AAU. Det såkaldte udvidede kompetencebegreb og transferbegrebet som er centrale for kompetenceudvikling udfoldes i denne del.

Henrik Halkier

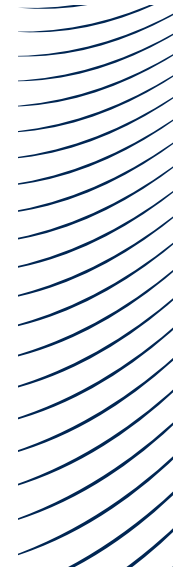
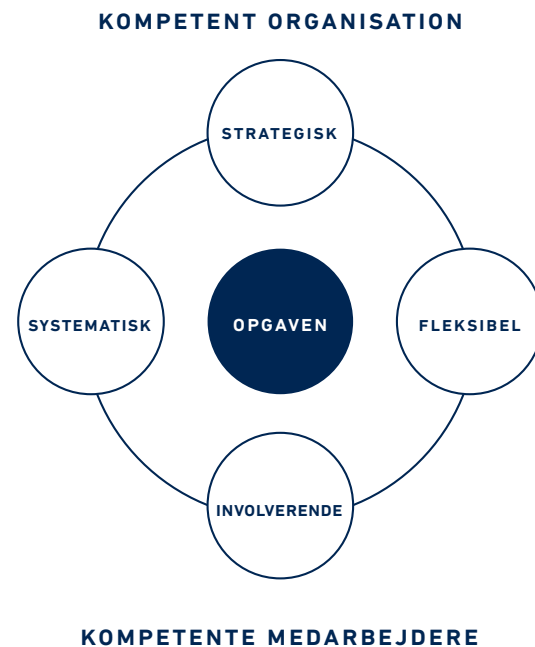
Direktionsansvarlig for Kompetence, Organisation og Ledelse



Del 1 – Perspektiver på kompetenceudvikling på AAU

Det er afgørende for vellykket kompetenceudvikling på AAU, at fælles og overordnede indsatser understøtter og supplerer den lokale dialog mellem leder og medarbejder, der er grundlaget for udviklingen af kompetencer. Illustrationen herunder af kompetenceudviklingens fire perspektiver beror på en tankegang om, at top down og bottom up-processer kan supplere hinanden, således at organisationens strategiske behov og medarbejdernes individuelle/kollektive ønsker om faglig udvikling indgår i en dynamisk vekselvirkning.

Kompetenceudvikling på Aalborg Universitet skal skabe en kompetent organisation understøttet af kompetente medarbejdere.



Kompetenceudvikling på AAU **tager udgangspunkt i opgaven**. Det gælder både de nuværende opgaver og de fremtidige opgaver.

For at løse de nuværende opgaver er det centralt at funktioner og roller samt forventninger til resultater er dokumenterede sådan at alle medarbejdere forstår de opgaver de er ansat til at løse. Dette er en forudsætning for kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling **skal være strategisk** derved, at ledere og medarbejdere forholder sig til relevante dele af AAU styrings- og strategidokumenter, samt samfundstendenser, når der iværksættes konkret kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling **skal være involverende**. Opgaven og den afledte kompetenceudvikling skal drøftes blandt ledere og medarbejdere og sættes ind i og give mening i den lokale kontekst. De enkelte ledere og medarbejdere har detailkendskabet til egen enhed og det er afgørende for AAU's succes. Den lokalt forankrede kompetenceudvikling skal koble medarbejdernes kompetenceudvikling til enhedens opgaver.

Kompetenceudvikling **skal bl.a. ske gennem systematiske aktiviteter** for at understøtte AAU's målsætninger samt medarbejdernes og ledernes egen løbende kompetenceudvikling. Dette sker bl.a. gennem en fokuseret og prioriteret tilgang fra ledelsens side, kompetenceudvikling er en integreret del af diskussionen om instituttets, afdelingens eller gruppens mål. Kompetenceudvikling skal derfor indarbejdes som en naturlig del, når organisationen opsætter mål og skal implementere disse. Budgettering, årshjul, LUS, GRUS og MUS er en del af de systematiske aktiviteter.

Kompetenceudvikling **skal bl.a. ske gennem en fleksibel tilgang**, hvor løbende dialog mellem medarbejdere og ledere supplerer de systematiske aktiviteter. Kompetenceudvikling sker ikke kun én gang om året. Kompetencebehovene ændrer sig når nye opgaver og krav stilles. AAU skal derfor være i stand til at ændre kompetenceudvikling efter behov. Kompetenceudvikling skal derfor fleksibelt kunne iværksættes når behovet opstår, hvilket forudsætter at økonomi og tid dertil prioriteres.

Kompetenceudvikling på Aalborg Universitet **skal skabe en kompetent organisation understøttet af kompetente medarbejdere** som løser nuværende og fremtidige opgaver indenfor forskning, uddannelse, vidensamarbejde og det administrative område. Det fordrer at ledere og medarbejdere arbejder målrettet med kompetenceudvikling.

Del 2 – Prioriterede kompetenceudviklingsindsatser

De prioriterede kompetenceudviklingsindsatser retter sig imod få overordnede kompetencer, som universitetet i sin implementering af *Viden for Verden* sætter særligt fokus på fra strategiperiodens begyndelse. De er således ikke udtryk for, at der ikke er behov for, foregår og kommer til at foregå udvikling af mange andre kompetencer. Arbejdet med kompetencestrategien skal som minimum evalueres i HSU en gang om året.

De udvalgte kompetencer er udvalgt på baggrund af arbejdet i:

- Styregruppen vedr. kompetence, organisation og ledelse
- Arbejdsgruppen vedr. kompetencestrategi, som bl.a. har taget udgangspunkt i oplæg fra strategi-handleplangrupperne for indsatsområderne, forskning, uddannelse og vidensamarbejde
- Workshopen for AAU medarbejdere afholdt den 12. april 2016.

Herudover er input fra dialogen med de enkelte FSU'er, ASA og ITS/SU inddraget.

Arbejdsgruppe kompetence og ressource under den administrative strategi har ligeledes bidraget med input.

Som anvist i *Viden for Verden* skal lederudviklingen på AAU sikre en kompetent ledelse af universitetet. Lederudvikling er derfor prioriteret højt i hele strategiperioden. Et formelt lederudviklingsforløb etableres i løbet af 2016-2017 og vil i første omgang omfatte ledere på niveau 3. Senere vil ledere på niveau 1 og 2 blive koblet på det formaliserede lederudviklingsforløb.

I erkendelse af, at en stor del af den daglige ledelse foregår på niveau 4, vil der i strategiperioden også være fokus på dette niveau. Prioriteringen medfører, at der i 2016 og i begyndelsen af 2017 vil blive gennemført et pilotprojekt på udvalgte tjenestesteder med henblik på at samle erfaringer om, hvordan kompetenceudvikling af bl.a. forskningsledere, sektionsledere, studienævnsmænd og administrative mellemledere på niveau 4, skal gribes an. Pilotprojektet vil også omhandle AAU's kommende karriere- og talentudviklingsprogram, da det er en indlejret del af den samlede kompetenceudvikling på AAU.

2.1. LEDERUDVIKLING, VIP OG TAP



**Kompetenceudvikling på Aalborg
Universitet skal skabe en kompetent
organisation understøttet af
kompetente medarbejdere.**

Allerede fra 2016 suppleres de formaliserede lederudviklingsforløb med et antal vidensbaserede kurser af mere praktisk karakter. Disse gennemføres fortløbende, og vil være en del af introduktionen til nye ledere på AAU, samt et stående tilbud til eksisterende ledere.

Derudover etableres i 2018 et ledelsesakademi, som tilbyder korte afgrænsede tilbud som et supplement til de etablerede ledelsesforløb. Der vil ligeledes fra 2018 blive gennemført et lederevalueringforløb, der har til formål at udvikle og styrke lederens personlige kompetencer yderligere.

Lederudvikling tager udgangspunkt både i den opgave lederen har og den kontekst lederen indgår i. De faglige kvalifikationer er vigtige for opgaveløsningen, mens de personlige egenskaber, som lederen besidder, er vigtige for bl.a. personaleledelse, følgeskab, trivsel m.m.. Det såkaldte udvidede kompetencebegreb udgør derfor en tilpas bred referenceramme for lederudvikling på AAU, da det udvidede kompetencebegreb handler om mere end blot faglige kvalifikationer. Derudover fokuseres der på transferbegrebet, så kompetenceudviklingen overføres til lederens hverdag, og skaber en forskel for de medarbejdere, der til daglig arbejder sammen med lederen.

Mange opgaver løses ikke gennem den sædvanlige linjeorganisation. Langt de fleste udviklings- og forandringsprojekter sker i tværgående, midlertidige og ofte komplekse sammensatte projektorganisationer. Der er derfor brug for at styrke medarbejdernes og lederens kompetencer til at kunne arbejde på tværs af organisationen og indgå i forskellige typer af projekter. Kompetencen skal bibringe en fælles baggrund og forståelse for de opgaver og ansvar, der ligger i forbindelse med projektarbejde, og dermed skabe en mere effektiv gennemførelse af projektarbejde på AAU.

Tilgangen til projektarbejde skal tage udgangspunkt i opgaven, hvilket betyder, at en differentieret tilgang til projektkompetencer på visse områder, såsom forskningsledelse og IT-ledelse, kan være nødvendig. Forskelligheden skal dog stadig bygge på en fælles og organisatorisk forståelse for projektarbejde på AAU. Hvis ikke de involverede parter har en fælles forståelse for processerne i et tværgående projektarbejde, er der fare for at arbejdet, der ofte involverer forskellige faggrupper og organisatoriske enheder og niveauer, sker mindre succesfuldt.

2.2. KOMPETENCER TIL AT KUNNE INDGÅ I PROJEKTARBEJDE

2.3. UNDERVISNINGSKOMPETENCER

Størrelsen af projekter spænder bredt lige fra større strategiimplementeringsprojekter som Viden for Verden over mindre effektiviserings- eller udviklingsprojekter, til styring af forskningsprojekter og udvikling af robuste uddannelser. Alle roller i projektarbejdet skal derfor styrkes gennem kompetenceudvikling. Det gælder lige fra projektdeltager over projektleder til beslutningstager i form af styregruppedeltager og styregruppeformand.

Forskningsbaseret uddannelse er en af kerneopgaverne for AAU. Der er et bestandigt fokus på kvaliteten af vores uddannelser, og der arbejdes konstant med at videreudvikle uddannelsernes kvalitet og relevans. Uddannelserne afhænger af mange funktioner for at opnå disse høje ambitioner. En af de væsentligste er underviserens pædagogiske kompetencer til at planlægge, gennemføre og evaluere forskningsbaseret undervisning og vejledning. Metoder til undervisning, vejledning og evaluering udvikler sig hele tiden, ikke mindst som følge af den teknologiske udvikling af it og medier til undervisningsbrug. Den nye viden skal stilles til rådighed for underviserne i forbindelse med løbende pædagogiske kompetenceudvikling i overensstemmelse med den vedtagne politik for pædagogisk kompetenceudvikling, men underviserne har også selv en forpligtigelse til løbende at opsøge kompetenceudvikling på området. Derudover skal det være muligt for underviserne at få den nødvendige sproglige opkvalificering, såfremt en uddannelse udbydes på engelsk.

I dag gennemføres adjunkt-pædagogikum, som en obligatorisk del af adjunkturet på AAU. En opkvalificering af de pædagogiske kompetencer både før og efter adjunktpædagogikum, vil kunne løfte undervisningskvaliteten. En tidlig involvering af f.eks. post. doc. og løbende pædagogisk efteruddannelse af lektorer og professorer vil være med til at skabe en højere kvalitet af undervisningen på AAU.

Derudover ses der et behov for at styrke undervisnings- og formidlingskompetencer for administrative medarbejdere, der i stigende grad gennemfører undervisning indenfor deres fagområder.

Del 3 – Vejledning til kompetenceudvikling på AAU

Denne del af kompetencestrategien beskriver en række aktiviteter, der alle skal være med til at understøtte strategisk kompetenceudvikling på AAU. Kompetenceudvikling er et omfattende og i forvejen velbeskrevet tema, og kapitlet er derfor langt fra udtømmende, men tjener som inspiration for medarbejdere og ledere på AAU.

Overordnet set tager del 3 udgangspunkt i sammenhængen mellem AAU's strategi, *Viden for Verden*, og det reelle kompetenceudviklingsbehov i henholdsvis organisationen, gruppen og hos den enkelte medarbejder. De forskellige organisatoriske niveauer på AAU og deres rolle i forbindelse med kompetenceudvikling uddybes ligeledes.

Herefter præsenteres et eksempel på et årshjul, hvor arbejdet med kompetenceudvikling illustreres gennem en række aktiviteter.

KOMPETENCEUDVIKLING SKER LOKALT MED STRATEGISK AFSÆT

En drøftelse af nuværende og fremtidige opgaver er relevant for alle medarbejdere og ledere på AAU og er afgørende for at definere nuværende og fremtidige kompetenceudviklingsbehov. Denne drøftelse bør ske flere steder i organisationen, herunder i samarbejdsudvalgene, i afdelinger og institutter samt mellem den enkelte leder og medarbejder.

Viden for Verden udløser i sig selv mange udviklingsbehov i form af krav om nye kompetencer og forstærket fokus på eksisterende kompetencer. AAU's kompetencestrategi understøtter derfor en generel kompetenceopbygning på AAU gennem de tre indsats beskrevet i del 2, som er udvikling af leder-, projekt- og undervisningskompetencer.

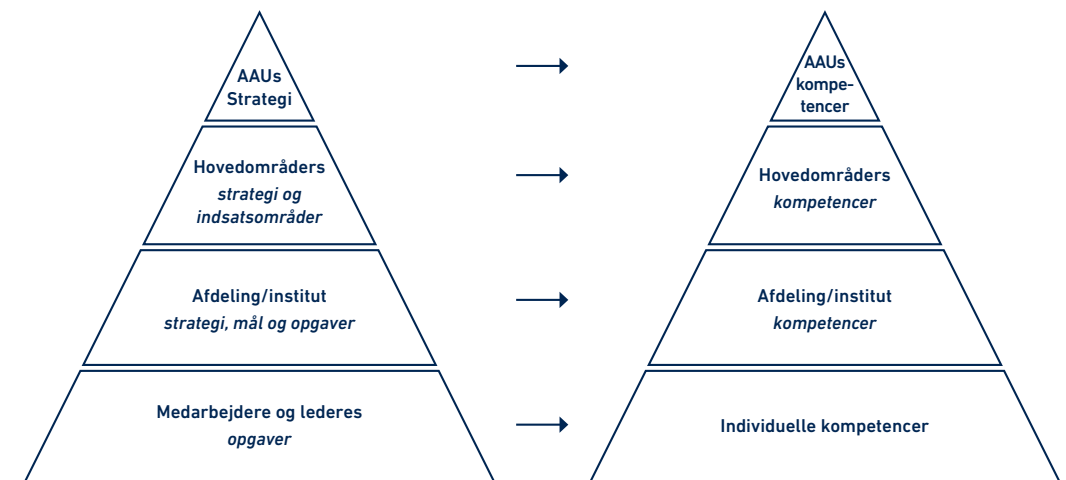
På samme tid vil der være behov for udvikling og styrkelse af kompetencer hos den enkelte medarbejder, der skal løse en specifik opgave, samt teamkompetencer i de enkelte institutter og afdelinger. Denne forskellighed i de organisatoriske niveauers strategier, indsatsområder, mål og opgaver afføder forskellige kompetencebehov, som skal behandles lokalt. Samtidig med dette lokale fokus er det væsentligt at orientere sig om AAU's organisatoriske opgaver og udviklingsbehov. På denne måde skabes der sammenhængskraft i organisationen.

Der er således både et lokalt og nærværende perspektiv samt et tværgående organisatorisk og strategisk perspektiv, som gør sig gældende, når man skal forholde sig til nuværende og fremtidige kompetencebehov.

Opgaver og ansvar i forbindelse med kompetenceudvikling på AAU ansues på fire organisatoriske niveauer:

1. Aalborg Universitet
2. Hovedområder
3. Afdelinger/institutter
4. Medarbejdere og ledere

Sammenhæng mellem strategi, mål og opgaver samt kompetencer på flere organisatoriske niveauer



SAMARBEJDSUDVALG

1. Både direktionen og hovedsamarbejdsudvalget (HSU) har ansvar for at fastlægge de overordnede strategiske kompetenceområder på AAU på baggrund af AAU's mission, vision og strategi. Kompetenceområderne drøftes og evalueres én gang årligt i regi af HSU. Det påhviler både direktion og HSU at drøfte finansieringen af kompetenceudviklingsaktiviteterne.

2. Hovedområderne og samarbejdsudvalgene identificerer egne indsatsområder for kompetenceudvikling under hensyntagen til AAU's strategi. Samtidig skal samarbejdsudvalgene drøfte finansieringen af kompetenceudviklingsaktiviteterne.

Hovedområderne er desuden ansvarlige for udmøntningen af midlerne fra Kompetencefonden. Denne del uddybes i et senere afsnit.

3. Afdelingerne og institutterne fastlægger sammen med de lokale samarbejdsudvalg (LSU) de konkrete mål for afdelingens/instituttets kompetenceudvikling på baggrund af de eksisterende strategier og fremtidige mål og opgaver. Denne afdækning kan ske gennem en dialog om enhedens mål og opgaver i forbindelse med f.eks. en lokal temadag. Gruppeudviklingssamtaler (GRUS) kan efterfølgende være en del af en sådan proces.

4. Medarbejdere og ledere identificerer de individuelle kompetenceudviklingsmål ifm. medarbejder- eller lederudviklingssamtale (MUS/LUS). I forlængelse heraf aftales konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter. De konkrete aftaler nedfældes i en individuel handleplan, som udgør planen for den videre udvikling og efterfølgende evaluering af kompetenceudviklingen.

Jf. samarbejdsaftalen gælder det, at kompetenceudvikling skal indgå som en del af samarbejdsudvalgenes arbejde og skal evalueres en gang årligt.

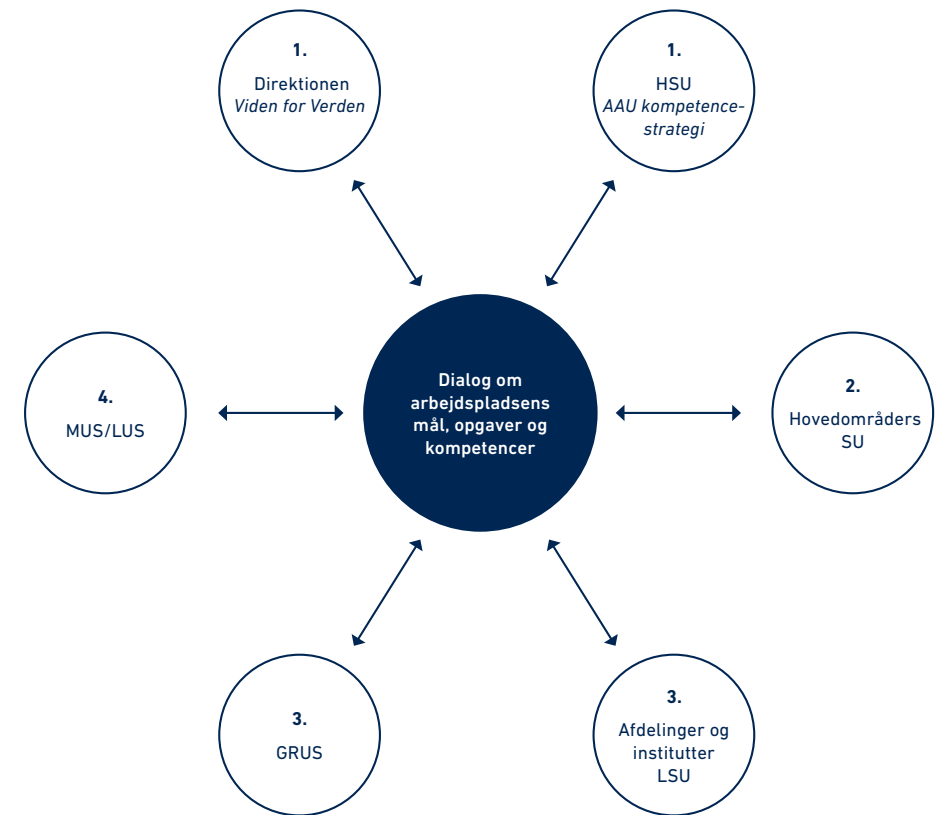


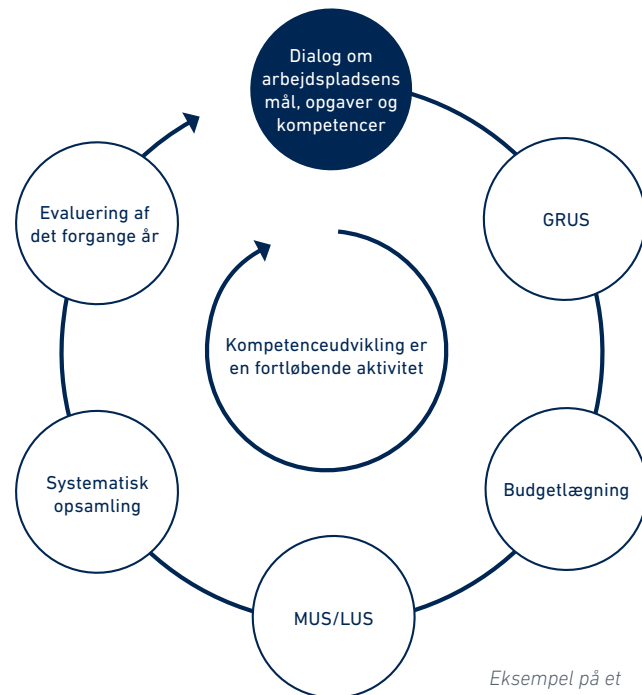
Illustration der viser hvordan de forskellige samarbejdsudvalg samt GRUS og MUS bidrager til dialogen om arbejdspladsens mål, opgaver og kompetencer.

KOMPETENCEÅRSHJUL - ET SYSTEMATISK VÆRKTØJ HVOR FLEKSI- BILITET ER NØDVENDIGT

En systematisk tilgang til kompetenceudvikling kan gøre det muligt at skabe sammenhæng mellem eksisterende og fremtidige opgaver og den kompetenceudvikling, der skal ske i enheden og hos den enkelte medarbejder.

Samtidig med en systematisk tilgang til kompetenceudvikling, er forandringer et grundvilkår, og der sker løbende ændringer i både opgaver og det økonomiske råderum, der gør, at et systematisk perspektiv ikke kan stå alene. Både medarbejdere og ledere skal være i stand til fleksibelt at omdisponere både økonomi, tid og kompetenceudviklingsaktiviteter. Så samtidig med at kompetenceudvikling foregår systematisk, skal leder og medarbejdere forholde sig til, at ændringer i opgaver og økonomi vil kunne ændre den planlagte aktivitet, og det er derfor også nødvendigt at anlægge en fleksibel tilgang.

Herunder gives et eksempel på et årshjul for kompetenceudvikling efterfulgt af en uddybning af de enkelte nævnte aktiviteter. Det skal understreges, at især budgetlægningsprocessen i den enkelte enhed kan have indflydelse på, hvordan man mest hensigtsmæssigt strukturerer sit årshjul.



Eksempel på et
kompetenceårshjul

DIALOG OM ARBEJDSPLADSENS MÅL, OPGAVER OG KOMPETENCER

Det er væsentligt, at medarbejdere og ledere minimum årligt forholder sig eksplicit til de eksisterende og fremtidige mål og opgaver, for derigennem at have en dialog om, hvorvidt de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen. Omfanget af en sådan dialog er afhængigt af, hvor omfattende og radikale ændringer arbejdspladsen står over for. Ved store, radikale ændringer kan det være nødvendigt at involvere alle medarbejdere hen over en periode, mens mindre tilpasninger kan ske i den enkelte gruppe hen over en kortere periode.

Det er i denne dialog, at det strategiske perspektiv bliver suppleret med det involverende perspektiv, hvor medarbejdere bidrager til processen omkring systematisk kompetenceudvikling.

At arbejde systematisk og strategisk med kompetenceudvikling betyder bl.a., at medarbejdere og ledere med jævne mellemrum forholder sig til, om de nødvendige kompetencer er til stede på arbejdspladsen. Dette kan bl.a. gennemføres i form af en gap-analyse, hvor medarbejdere og ledere forholder sig til arbejdspladsens eksisterende og fremtidige opgaver stillet op imod de kompetencer, det vil kræve for at løse fremtidens opgaver. En SWOT-analyse er et andet hjælpeværktøj, der kan bruges til at starte en dialog omkring arbejdspladsens kompetencebehov.

GRUS

Overordnet set er gruppeudviklingssamtalen (GRUS) en fremadrettet og udviklingsorienteret samtale, der fokuserer på gruppens fælles opgaver og ansvarsområder. Det er en samtaleform, der er særligt nyttig, når arbejdsgrupper, forskningsgrupper eller teams skal arbejde sammen igennem længere tid og derfor har behov for en fælles forståelse af mål, opgaver, roller og samarbejdsform.

GRUS er særligt anvendelig i sammenhæng med ovenstående årshjul:

- som opfølgning på eller i tilknytning til en strategidag om arbejdspladsens nuværende og fremtidige opgaver og kompetencer
- som optakt til MUS, da gruppens kompetenceudviklingsbehov kan afdækkes her
- kan også benyttes efter MUS, hvor man deler udviklingsområder og planlægger de fremadrettede arbejdsgange

BUDGETLÆGNING

En central del af strategisk kompetenceudvikling er en stillingtagen til de økonomiske og tidsmæssige ressourcer, der er behov for at gennemføre aktiviteten.

Med udgangspunkt i dialogen om arbejdspladsens mål, opgaver og kompetencer samt en evt. videre afdækning ifm. GRUS vil man indledningsvist kunne udarbejde et økonomisk overslag for de kommende kompetenceudviklingsaktiviteter. Dette overslag kan indgå i budgetlægningen for det kommende år. Når det endelige budget er fastlagt, vil den enkelte leder vide, hvor stor en økonomisk ramme der er til rådighed for kompetenceudvikling, og derfor have mulighed for at prioritere kompetenceudviklingsaktiviteterne i forhold til de kommende MUS/LUS.

En anden model er at gennemføre MUS/LUS forud for budgetlægningen og dermed udarbejde en behovsopgørelse for den nødvendige økonomiske ramme for det kommende års kompetenceudviklingsaktiviteter.

MUS/LUS

Medarbejder- og lederudviklingssamtalen (MUS/LUS) er en individuel samtale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder og er derved en vigtig del af deres indbyrdes gode dialog. MUS/LUS er et væsentligt element i sikring af løbende kompetenceudvikling af medarbejderne. MUS/LUS er en naturlig del af et ansættelsesforhold på Aalborg Universitet og skal afholdes årligt.

En vigtig del af MUS/LUS er forberedelsen. Som leder har du et særligt ansvar for at få indkaldt til, forberedt og afholdt MUS/LUS. Som medarbejder har du et særligt ansvar ift. at give input til kompetenceudvikling. Under disse samtaler har den enkelte medarbejder indflydelse på dialogen omkring fremtidige arbejdsopgaver og kompetencebehov.

Det påhviler medarbejder og leder at aftale, hvordan opfølgningen på samtalen skal finde sted. Som en del af udviklingssamtalen er det vigtigt, at både leder og medarbejder forud for en udviklingsaktivitet har planlagt, hvordan de nyerhvervede kompetencer efterfølgende bliver sat i spil.

Der henvises i øvrigt til AAU-håndbogen, som beskriver alle relevante forhold ifm. afholdelse af MUS/LUS på AAU.

www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/890

SYSTEMATISK OPSAMLING

Efter afholdelse af MUS bør den enkelte leder lave en systematisk opsamling på de samtaler, der er blevet afholdt. Her identificeres om der er sammenfald eller overlap på udviklingsområder mellem medarbejderne. Herefter er det en god idé, at ledelsen samles til en opsamling og evaluering, så der kan dannes et overblik over afdelingens/instituttets samlede udbytte af MUS-runden og behov for udvikling. Derudover giver et sådant fælles overblik mulighed for evt. at prioritere den samlede økonomiske ramme. Drøftelsen i ledelsen kan f.eks. tage udgangspunkt i følgende:

- Hvilke behov for kompetenceudvikling blev afdækket?
- Stemmer kompetenceudviklingsønskerne overens med afdelingens/instituttets fremtidige opgaver?
- Hvordan vil I prioritere midlerne til kompetenceudvikling?

Efter en fælles drøftelse i ledelsen kan man efter aftale med den enkelte medarbejder gennemføre et personalemøde, hvor man informerer om prioriteringer og baggrunden herfor.

Som opfølgning kan de enkelte teams gennemføre GRUS for at koordinere og forankre de temaer og udviklingsområder som er kommet frem under MUS. En sådan opfølgning vil styrke teamets samlede kompetencer gennem en koordineret tilgang til opgaveløsningen.

En god opfølgning er afgørende for oplevelsen af, at MUS har effekt. Det er derfor væsentligt for hele udbyttet af MUS, at medarbejderen oplever at der følges op på MUS og de aftalte aktiviteter iværksættes og evalueres.

EVALUERING AF DET FORGANGNE ÅR

Kompetenceudviklingsindsatsen skal evalueres minimum en gang om året. Evalueringen skal ske i regi af de enkelte samarbejdsudvalg. Kompetenceudvikling skal evalueres med fokus på, hvilken læring og hvilket reelt udbytte der er opnået på baggrund af indsatsen og ikke blot være en kvantitativ opsummering. Derfor er identificeringen af sammenhængen mellem kompetenceudviklingsaktiviteten og dagligdagens praksis et centralt perspektiv i evalueringen. Dette stiller krav til samarbejdsudvalgene om aktivt at foretage en undersøgelse heraf. Hvordan evalueringen skal ske bør allerede indgå i de indledende drøftelser i samarbejdsudvalget.

Derudover skal der ske en løbende dialog mellem medarbejdere og ledere ifm. de enkelte kompetenceudviklingsaktiviteter. Dvs. at evalueringen skal indarbejdes som en del af den opfølgning, der sker ifm. kompetenceudvikling, ligesom den skal fremgå som et punkt i den fastlagte handleplan fra MUS/LUS.

Evalueringen kan f.eks. ske ved, at medarbejder og leder vælger at gennemføre en opfølgende MUS/LUS, der samler op og evt. justerer på den aftalte handleplan.

KOMPETENCEUDVIKLING ER EN FORTLØBENDE AKTIVITET

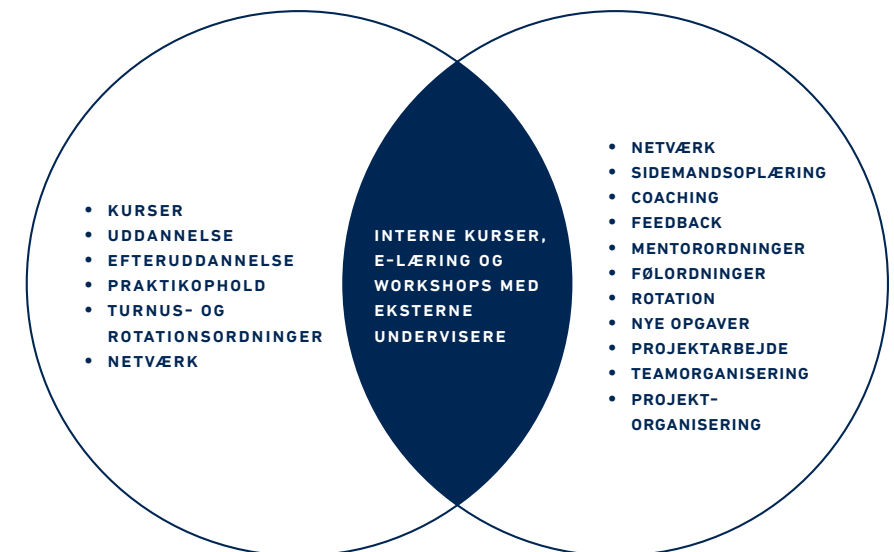
Kompetenceudvikling er andet og mere end bare kurser. Der findes en række forskellige metoder til udvikling af medarbejdernes kompetencer, som kan tages i brug og kombineres alt efter, hvad udviklingsmålet er. Læring internt på arbejdspladsen er ofte en hurtig og effektiv måde at gennemføre kompetenceudvikling på, mens mere omfattende, formaliserede læringsforløb kan understøtte større organisatoriske forandringsprocesser og kompetenceløft.

Samtidig er der forskel på, hvad der motiverer mennesker, og hvordan man lærer bedst. Den valgte metode bør også afhænge af, om udviklingsprocessen retter sig imod enkeltpersoner, en gruppe eller hele organisationen.

Eksempler på forskellige læringsmiljøer

LÆRING UDEN FOR ARBEJDSPLADSEN

LÆRING PÅ ARBEJDSPLADSEN



Kilde: Kompetencesekretariatet



KOMPETENCEFONDEN

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne får AAU tildelt midler fra Kompetencefonden til støtte for individuel kompetenceudvikling. Dette er et supplement til den kompetenceudvikling, der allerede planlægges i enheden. På AAU er det hovedområderne, der beslutter, hvordan midlerne fra Kompetencefonden udmøntes. AAU's kompetencestrategi danner sammen med hovedområdernes indsatsområder baggrunden for udmøntningen af midlerne fra Kompetencefonden. Det er vigtigt at bibringe medarbejderne viden om denne mulighed for økonomisk støtte, hvilket f.eks. kan ske gennem MUS eller på et medarbejdermøde. Udmøntningen skal ske i overensstemmelse med de retningslinjer, der fremgår af AAU-håndbogen: Kompetencefonden – vejledning og ansøgningsprocedure.

www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/2509

PÆDAGOGISK KOMPETENCEUDVIKLING SOM DEL AF KVALITETSSIKRINGEN PÅ AAU

Underviseren er den vigtigste ressource i forhold til at skabe god kvalitet i undervisningen og uddannelserne. Det er afgørende, at der pågår en kontinuerlig udvikling af undervisernes pædagogiske og fagdidaktiske kompetencer, så der ligeledes sker en udvikling i undervisningsmetoder og læringsformer.

Institutlederen har ansvaret for, at adjunkter og fastansatte lektorer og professorer regelmæssigt deltager i pædagogisk kompetenceudvikling, hvilket bl.a. kan tilrettelægges med udgangspunkt i undervisningsevalueringer og de årlige MUS-samtaler. Institutlederen har endvidere ansvaret for, at D-VIP'er sikres en passende kompetenceudvikling, som tager hensyn til de enkelte uddannelsers tilrettelæggelse af undervisningen.

Institutlederen har i samarbejde med studienævn og studieleder ansvaret for at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning. Underviseren har ansvaret for dokumentation af sin egen pædagogiske kompetenceudvikling. Dokumentation skal foreligge i form af en fortløbende port folio/CV, som udarbejdes af den enkelte underviser, og som omfatter underviserens kompetenceudvikling og eventuelle mål herfor.

Pædagogisk kompetenceudvikling indgår som et element af AAU samlede kvalitetssikringssystem og uddybes på:

www.kvalitetssikring.aau.dk/paedagogisk-kompetenceudvikling/



Del 4 – Kompetencebegrebet og tranfer

(Udarbejdet i samarbejde med Institut for Læring og Filosofi)

Kompetence er evnen til at udføre handlinger, både i arbejdslivet og i andre sammenhænge. I en klassisk opfattelse handler kompetence om at have den nødvendige viden, kunnen og holdning til at kunne handle kompetent. Men Knud Illeris understreger kompetencebegrebets helhedsprægede karakter, når han definerer det på følgende måde:

”Kompetence udgøres af helhedsbetonede fornufts- og følelsesmæssigt forankrede dispositioner, potentialer og kapaciteter, der er relateret til mulige handlingsområder og realiseres gennem vurderinger, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer.”

Kompetence er således et begreb, og det kan ikke undre, at det ofte bruges i forskellige betydninger. Man kan især støde på to forståelser af kompetence. For det første kan elementer af kompetencebegrebet forstås som personers egenskaber og ressourcer i form af f.eks. erfaringer, viden og færdigheder. For det andet kan kompetence forstås som egenskaber og ressourcer, som udfoldes og benyttes i arbejds- og praksissituationer. Begge forståelser indgår i Illeris' brede definition, idet den omfatter både potentialer og disses realisering gennem handlinger. Men det kan i nogle tilfælde være nyttigt at synliggøre forskellen mellem kompetence som potentiale og kompetence som faktiske handlinger. Det har bl.a. den pointe, at personer kan besidde kompetencer, som ikke umiddelbart bliver synlige i deres udøvelse af arbejde, fordi rammerne i arbejdet er for snævre.

FREMTIDIGE KOMPETENCER

Behovet for kompetence forandrer sig i takt med udviklingen i arbejdslivet og i samfundet. Analyser peger ofte på tre centrale drivkræfter for forandring. For det første ny teknologi (herunder ikke mindst informationsteknologi), som på mange måder forandrer arbejdsprocesserne og virksomheders og institutioners samspil med markeder og brugere. For det andet globaliseringen, som kan betyde, at markeder i andre lande bliver virksomheders nye nærmarkeder, og at virksomheder og institutioner samarbejder med mange dele af verden. Og endelig nye krav fra markeder, forbrugere og brugere, herunder f.eks. sikkerhed og hensyntagen til miljøet. Sådanne forandringer peger mod en arbejdsorganisation og en virksomhedskultur, hvor fleksibilitet, vilje til fornyelse og åbenhed over for omverdenen er centrale kvaliteter. Og det påvirker igen virksomhedernes og medarbejdernes behov for kompetencer.

Der er gjort mange forsøg på at beskrive de generelle kompetencer, medarbejdere har brug for i dag. Seks af disse nøglekompetencer er:

- Informationsstyring, evnen til at udvælge de relevante informationer, organisere dem og indoptage dem.
- Selvorganisation, evnen til selv at organisere sine arbejdsprocesser i skiftende situationer og med skiftende partnere.
- Tværfaglighed, evnen til at bevæge sig i og hente viden fra grænsefladen mellem forskellige videns- og praksisområder.
- Personlig og interpersonel kommunikation, evnen til at kunne udtrykke viden, erfaringer og følelser for at kunne arbejde effektivt i teams og i andre sammenhænge.
- Refleksion og evaluering, evnen til at kunne analysere og træffe beslutninger omkring sig selv på grundlag af en forståelse af værdier og mål.
- Risiko, evnen til at forudse, håndtere og lære af de mangfoldige risici (f.eks. arbejdsløshed, personlige konflikter og helbredsproblemer), som mennesker møder igennem livet i nutidens samfund.

FORUDSÆTNING FOR GOD KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling handler om at lære. Nærmere bestemt er det læring, som i sin tilrettelæggelse er orienteret mod at opbygge kompetencer.

Kompetenceudvikling må således bygge på en forståelse af, hvordan læring foregår. Ifølge psykologiske modeller for læring, foregår læring sideløbende i to "rum": Et ydre fysisk og socialt rum, hvor vi handler og oplever konsekvenser af vore handlinger, og et indre mentalt rum, hvor vi forsøger at forstå og begribe sammenhængen mellem vore handlinger og disse handlingers konsekvenser.

Forestillingen om det "ydre og indre rum" beskriver Knud Illeris som praksis og refleksion. Praksis som konteksten kompetenceudvikling udfolder sig i, og refleksion som en indre tankeproces der fastholder læringen og sætter den i relation til allerede lærte kompetencer. Knud Illeris beskriver tre grundforudsætninger for, at succesfuld kompetenceudvikling finder sted:

Engagement – Praksis – Refleksion.

Forud for ethvert kompetenceudviklingsforløb er det derfor vigtigt at understøtte den enkelte persons eller teams engagement i udviklingsforløbet, da læringsudbyttet af forløbet i så fald bliver højere.

UFORMEL ELLER FORMEL KOMPETENCEUDVIKLING

Man kan skelne mellem to sociale rum, hvor kompetenceudvikling kan foregå: på den ene side arbejdspladsens og arbejdssituationens rum og på den anden side et selvstændigt skole- eller kursusrum uden for arbejdspladsen.

På arbejdspladsen kan læringen være et integreret led i de almindelige arbejdsgange, f.eks. når man bliver hjulpet eller vejledt af kolleger, eller læringen kan indgå i mere systematisk organiserede forløb på arbejdspladsen. Andre tilgange til kompetenceudvikling fremhæver, at praktisk kompetence læres bedst ved deltagelse i praksis. Her ses arbejdsorganisationen som et socialt fællesskab, hvor den nødvendige praktiske viden opretholdes og overleveres. Nye medlemmer inddrages gradvist i dette praksisfællesskab og lærer arbejdsoperationer og faglige kvalitetskriterier samtidig med, at de bliver indført i kulturen omkring arbejdet.

Praksislæring er et vigtigt element i erhvervelsen af professionel kompetence. Men det er samtidig vigtigt, at en del af læringen har basis i selvstændige institutionelle rum for undervisning og læring. I skole- eller kursusrummet vil læringen nødvendigvis skulle organiseres selvstændigt, men med sigte mod de kompetencer, der skal bruges i arbejdet. I sådanne rum kan erfaringerne tematiseres og knyttes sammen med en systematisk formidling af viden; man kan eksperimentere med forskellige måder at arbejde på; og man kan tillade sig at arbejde med faglig viden, som ikke umiddelbart skal bruges i arbejdet, men kan styrke den bredere faglige kompetence.

OVERFØRELSE AF LÆRING TIL OPGAVER – TRANSFER

Man lærer i princippet med henblik på at bruge det lærte. Men det viser sig i mange situationer at være vanskeligt at overføre det lærte til den praksis, man som person indgår i. Det kaldes for et transferproblem. Transfer handler om, hvordan og under hvilke omstændigheder viden og færdigheder overføres fra én sammenhæng til en anden. I forbindelse med kompetenceudvikling er det især transfer fra uddannelse – hvad enten det er grunduddannelse eller efteruddannelse – til arbejde, som er relevant og samtidig vanskeligt.



Mange forhold kan vanskeliggøre transfer mellem uddannelse og arbejde. Den faglige viden, man har tilegnet sig i uddannelsen, kan være organiseret efter en systematik, som giver mening og sammenhæng i undervisningssituationen, men i arbejdssituationen kan de faglige elementer optræde i kombinationer, som ikke kan håndteres ud fra systematikken. Arbejdssituationen kan rumme et tidspres, som gør det vanskeligt at anvende den faglige viden. Arbejdspladsen har procedurer, som ikke indgik i uddannelsen. Sådanne faktorer vanskeliggør transfer og udfoldelse af kompetencerne i nye situationer.

Transfer må understøttes gennem koblinger mellem den sammenhæng, hvor kompetencen er tilegnet, og den sammenhæng, hvor kompetencen skal anvendes. Når en medarbejder starter eller vender tilbage efter et uddannelsesforløb, kan man f.eks. i en periode tilpasse vedkommendes arbejdsopgaver, således at ny-tilegnede kompetencer bliver afprøvet. Hvis kompetenceudvikling har form af et kursus, kan man organisere det således, at der er løbende samspil med arbejdspladsen, og opgaver fra det daglige arbejde tages op til nærmere undersøgelse og udvikling på kurset. Koblinger kan etableres via mentorordninger, og der er andre muligheder. Understøttelse af transfer er vigtigt, både for at få udbytte af organisationers og medarbejdernes investering i kompetenceudvikling, men også for at nye idéer og redskaber kan få mulighed for at slå igennem i arbejdet.



AALBORG UNIVERSITETS KOMPETENCESTRATEGI



Kompetenceaftalen

Cirkulære om
aftale om
Kompetenceudvikling

Indhold

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Ikrafttræden mv.	3

Aftale

§ 1. Formål	4
§ 2. Anvendelsesområde	4
§ 3. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling	4
§ 4. Job- og kompetenceudvikling	5
§ 5. Udviklingsmål	5
§ 6. Omkostninger	6
§ 7. Almene kvalifikationer	6
§ 8. Samarbejdsudvalgets rolle	6
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	7

Overenskomstparternes fælles sekretariater

Samarbejdssekretariatet	8
Kompetencesekretariatet	9

Cirkulære om aftale om Kompetenceudvikling

Generelle bemærkninger

1. Skatteministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (Det Statslige Område), CO10, Centralorganisationen af 2010, Akademikerne og Lærernes Centralorganisation har den 6. september 2019 indgået vedlagte aftale om kompetenceudvikling.

2. Aftalen om kompetenceudvikling fastlægger de overordnede rammer for kompetenceudviklingsindsatsen i staten og understøttes af følgende aftaler:

- a) Aftale om Organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling i staten
- b) Aftale om Den Statslige Kompetencefond

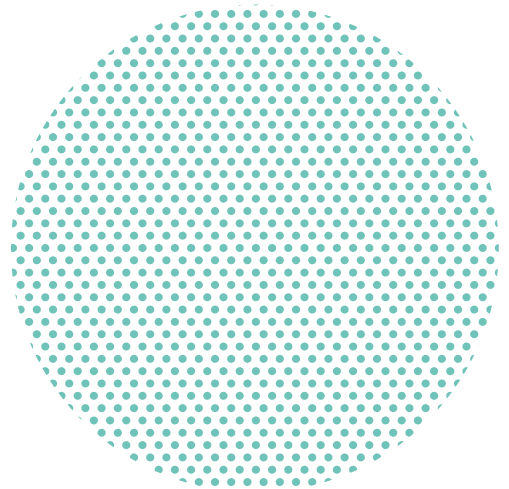
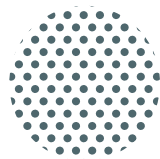
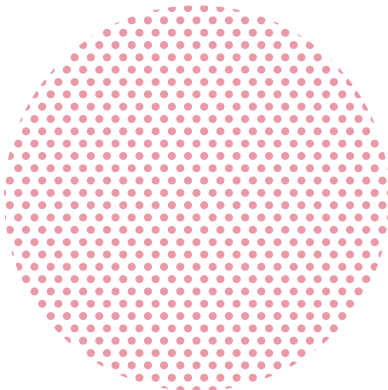
Ikrafttræden mv.

Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2018. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9372 af 15. juni 2015 om aftale om kompetenceudvikling (Modst. nr. 020-15).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 11. december 2019

Mia Ebert Jørgensen



Aftale om kompetenceudvikling

§ 1. Formål

Løbende udvikling af de statslige medarbejders kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for effektive og attraktive arbejdspladser i staten.

Stk. 2. Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget job- og kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsatsen.

Stk. 3. Kompetenceudvikling er et fælles anliggende for medarbejdere og ledelse. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel institutionens behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling.

§ 2. Anvendelsesområde

Aftalen gælder for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

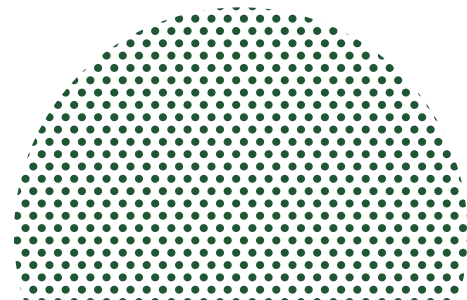
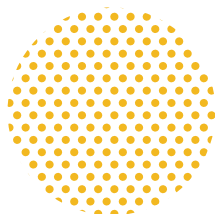
Aftalen gælder endvidere for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

§ 3. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling

Kompetenceudviklingen skal være både strategisk og systematisk.

Stk. 2. Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med institutionens mål og opgaver.

Stk. 3. Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde årlige, tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.



§ 4. Job- og kompetenceudvikling

På den enkelte institution foretages strategisk forankret og systematisk job- og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Parterne finder det afgørende, at medarbejderne i den enkelte institution sikres job- og kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Midler til dette er udvikling af læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceudviklingsprocesser.

Stk. 2. Kompetenceudvikling og jobudvikling skal ses i sammenhæng. Jobudvikling skal følges op af udvikling af medarbejderen, og medarbejderens udvikling skal følges op af jobudvikling. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig både til medarbejderens nuværende og fremtidige arbejdsliv.

§ 5. Udviklingsmål

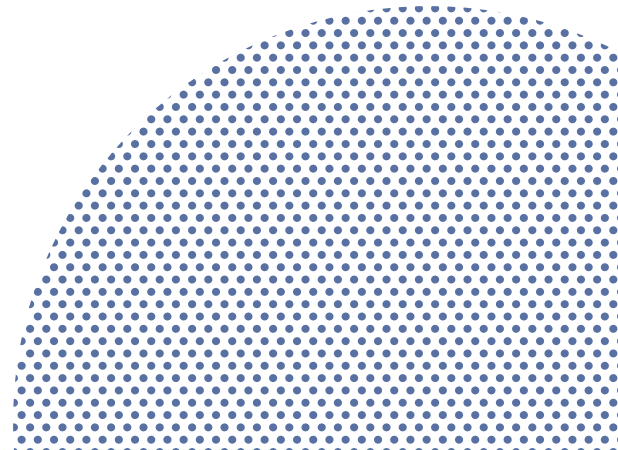
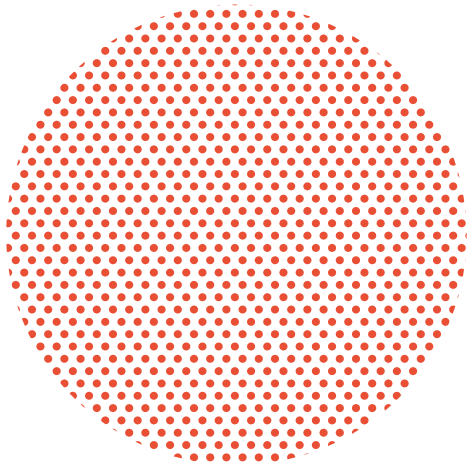
Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges der op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede strategiske udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Stk. 2. Der kan som en hjælp til at udmønte institutionens kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Stk. 3. Det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål.

Stk. 4. Det er en gensidig forpligtelse at følge op på gennemførte individuelle kompetenceudviklingsaktiviteter, således at der i forlængelse heraf sikres bedst mulig integration i medarbejderens arbejdsliv.

Stk. 5. Parterne anbefaler, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel.



§ 6. Omkostninger

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, jævnfør § 5 stk. 1, afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 2. I Den Statslige Kompetencefond kan der søges om støtte til kompetenceudvikling, der er et supplement til de økonomiske midler, der allerede anvendes af statens arbejdspladser til kompetenceudvikling.

§ 7. Almene kvalifikationer

Ajourførte grundlæggende skolekundskaber er forudsætningen for at vedligeholde og udvikle kvalifikationer. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som institutionens opgave at medvirke til, at almen kvalificering indgår i kompetenceudviklingen.

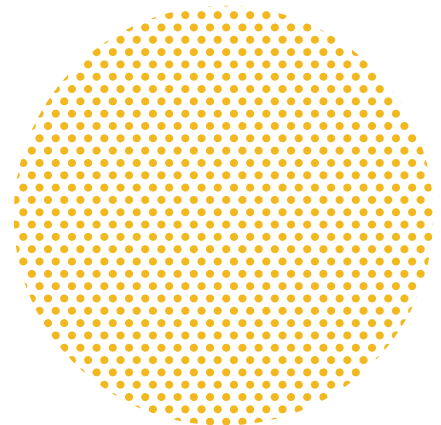
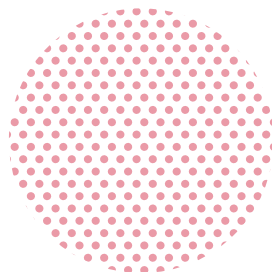
§ 8. Samarbejdsudvalgets rolle

Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen (kompetencestrategi).
2. Drøfte behovet for at iværksætte udviklingsaktiviteter for alle medarbejdergrupper og behovet for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler (og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler) og opfølgning på udviklingsmålene.

Stk. 2. Samarbejdsudvalget er ansvarlig for at foretage en årlig evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling, herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

Stk. 3. Hvis en af de lokale parter fremsætter ønske herom, skal der etableres et kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg under samarbejdsudvalget.



§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra den 1. april 2018.

Stk. 2. Samtidig ophæves aftale af 11. juni 2015 om kompetenceudvikling.

Stk. 3. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2021.

København, den 6. september 2019

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)

Flemming Vinther

CO10, Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Akademikerne

Lars Qvistgaard

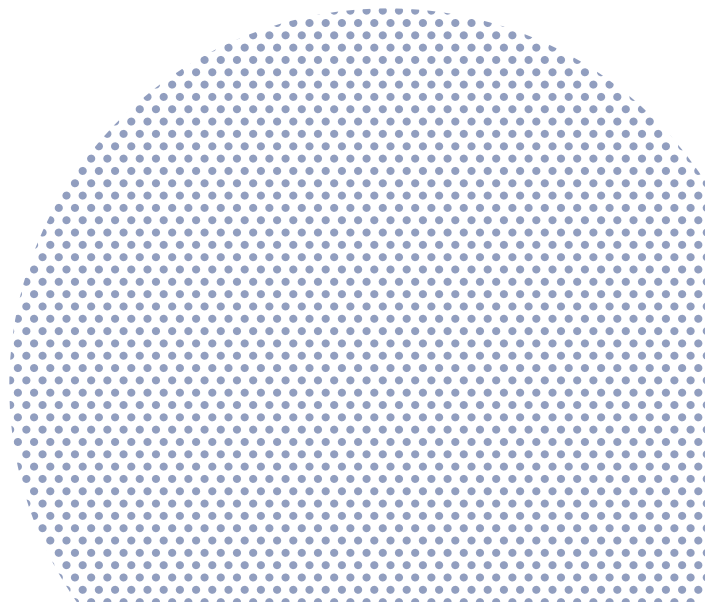
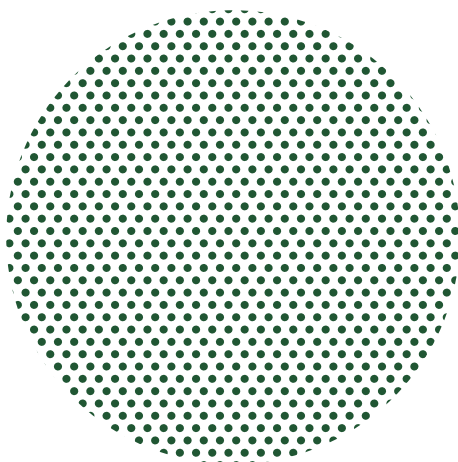
Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Skatteministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Linda Nordstrøm Nissen



Samarbejdssekretariatet

Gennem målrettede tilbud bistår Samarbejdssekretariatet arbejdspladserne i staten til at forbedre dialogen og styrke det lokale samarbejde.

Et velfungerende lokalt samarbejde er afgørende for at opnå velfungerende statslige arbejdspladser, der er kendetegnet ved kvalitet i opgavevaretagelsen og trivsel blandt medarbejderne.

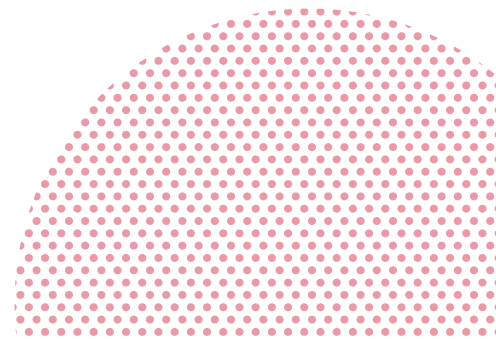
Samarbejdssekretariatet bistår gennem rådgivning, vejledning og undervisning til ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt andre med tilknytning til SU-arbejdet til en styrkelse af det lokale samarbejde.

SU er et dialogforum, hvor beslutninger og nye ideer kan drøftes og udvikles mellem ledelse og medarbejdere. SU-systemet skal gøre en forskel og bliver værdiskabende for arbejdspladsen, når alle parter er afklaret på, hvad de hver især skal bringe til bordet.

Samarbejdssekretariatet tilbyder:

- Rådgivning og vejledning, der tager udgangspunkt i det enkelte samarbejdsudvalg
- Kurser målrettet nyudpegede SU-medlemmer. Kurset giver en introduktion til Samarbejdsaftalen og samarbejdssystemet. Alle nyudpegede SU-medlemmer skal have tilbudt et kursus inden for seks måneder efter udpegning
- Kurser målrettet det erfarne samarbejdsudvalg. Kurset har fokus på at hjælpe det erfarne udvalg med at udvikle det lokale samarbejde
- Redskaber og faciliteringsbistand til evaluering af SU's arbejde
- Mægling og konsulentbistand ved konflikter i samarbejdsudvalg

Læs mere på samarbejdssekretariatet.dk



Kompetencesekretariatet

Løbende udvikling af medarbejderes og lederes kompetencer er en forudsætning for at sikre effektive og attraktive statslige arbejdspladser.

Kompetencesekretariatet er etableret af overenskomstparterne på det statslige overenskomstområde i 1999. Meget har ændret sig siden da, men kerneområdet er fortsat strategisk kompetenceudvikling.

Det er vores opgave at bidrage til, at statens medarbejdere og ledere har kompetencer til fremtidens arbejdsmarked.

Kompetenceudvikling er ikke kun et spørgsmål om at opnå bestemte færdigheder. Det kan lige så vel kræve et styrket samspil mellem kolleger, borgere og samarbejdspartnere eller udvikling

relateret til de organisatoriske rammer og omverdenen generelt.

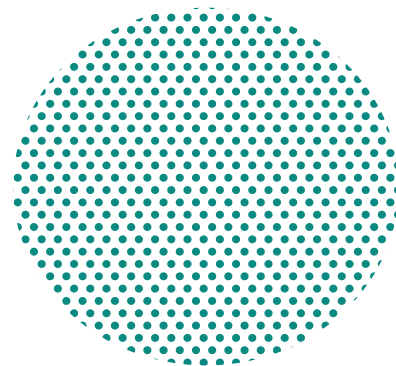
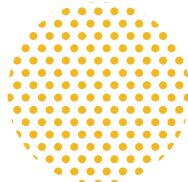
Vi ved, hvordan man arbejder med strategisk kompetenceudvikling, som tager højde for behovet for livslang læring samt sikrer mest mulig effekt. Den erfaring giver vi gerne videre.

Kompetencesekretariatet rådgiver og sparrer med samarbejdsudvalg, medarbejder- og ledergrupper på statslige arbejdspladser i hele landet.

Kompetencesekretariatet tilbyder bl.a. rådgivning om:

- ☉ Den Statslige Kompetencefond, hvor der kan søges om økonomisk støtte til individuel, supplerende kompetenceudvikling
- ☉ Arbejdspladsens samlede strategiske kompetenceudviklingsindsats
- ☉ Effektiv tilrettelæggelse af kompetenceudvikling med værdi
- ☉ Medarbejder- og gruppeudviklingssamtaler

Læs mere på kompetenceudvikling.dk



Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Sagsfremstilling til møde i FSU den 26. april 2023

Drøftelse af sygefraværstatistikker 2022 for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Indstilling

Dekanen indstiller, at FSU rådgiver om medarbejdernes trivsel og sygefravær, med udgangspunkt i de vedlagte sygefraværstatistikker, herunder:

- Opmærksomhedspunkter ift. sygefraværstatistikkerne for SSH's institutter
- Hvilken rolle medarbejderne og TR spiller i positiv udvikling af sygefraværet og trivslen
- Hvilken rolle ledelsen spiller i positiv udvikling af sygefraværet og trivslen

Bilag

Data fra 2022:

- Sygefraværstatistik for 2022 Aalborg Universitet som helhed
- Sygefraværstatistik for SSH-hovedområdet opgjort på alder, geografi, køn og Stillingskategori i 2022
- Sygefraværstatistik for SSH-institutter 2022

Data fra 2021:

- Sygefraværstatistik 2021 for Aalborg Universitet som helhed
- Sygefraværstatistik for SSH-hovedområdet opgjort på alder, geografi, køn og Stillingskategori i 2021

Vedledningsmateriale:

- Hjælpetekst til forståelsen af statistikken
- Fra tal til dialog og handling

Sagsfremstilling

HR har fremsendt sygefraværstatistikkerne for 2022 til AAU's ledelse. Statistikkerne er sendt med henblik på, at ledergrupper og samarbejdsudvalg har en dialog omkring sygefraværet på AAU. Dialogerne skal bidrage til at give ledelsen en nuanceret forståelse for trivslen på AAU.

Sygefraværstatistikkerne for Det Humanistiske Samfundsvidenskabelige Fakultet er opdelt på institutter og dekansekretariat, samt opdelt efter alder, geografi, køn og stillingstype.

Der efterspørges at FSU rådgiver dekanen med input fra institutterne, de lokale samarbejdsudvalg og HSU. Formålet er at dekanen er rådgivet om relevante forhold om medarbejdertrivsel på nuværende tidspunkt.

Opmærksomhedspunkter fra sygefraværstatistikkerne for SSH i 2022:

- Det gennemsnitlige antal sygedage for en SSH-ansat var i 2022 på 11,01, hvilket er en stigning i sygedage på 1,37 procentpoint sammenlignet med 2021. På samlet AAU-niveau er gennemsnittet 8,55 sygedage pr. ansat, hvilket er en stigning på 1,39 procentpoint fra 2021 til 2022.
- Den største ændring i antal af sygedage på SSH-fakultetet i 2022 ses hos TAP, som er steget med 4,17 procentpoint, og nu ligger på 19,83 årlige sygedage. Sygefraværet hos TAP havde ligeledes en betydelig stigning fra 2020 til 2021, hvor det steg med 5,69 procentpoint.
- På både SSH-fakultetet samt på AAU-niveau ses der en stigning på omkring 2 procentpoint i antallet af sygedage hos ansatte på over 45 år i 2022.
- Kvindernes sygefravær på SSH-fakultetet er steget med 2,86 procentpoint i 2022 og ligger nu på 15,77 antal sygedage. Kvindernes sygefravær på SSH steg med 3,42 procentpoint fra 2020 til 2021. Derimod er mændenes sygefravær faldet med 0,69 procentpoint fra 2021 til 2022. Mændene på SSH-fakultetet er samtidigt blevet 2,18 procentpoint mere langtidsfriske i 2022.
- Det gennemsnitlige antal sygedage for SSH ansatte i Sydhavnen stiger med 3,16 procentpoint i 2022, mens tallet var faldende i sygefraværstatistikkerne fra 2020 til 2021. Tallet for antal sygedage i Sydhavnen ligger dog i 2022 på 6,43, mens antal sygedage for ansatte i Aalborg ligger på 11,58 i gennemsnit.
- Overordnet set er der på SSH-fakultetet i 2022 ikke store (dvs. over 2 procentpoint) udsving i fordeling af korttids- og langtidssygemeldinger.
- Ser man på fordelingen af sygefravær fordelt på institutter, er der tydelige forskelle. DPS har det laveste sygefravær med 3,51 sygedage om året, mens JURA's ansatte i gennemsnit har 22,24 sygedage om året. Bemærk at disse er SSH's mindste institutter og derfor mest følsomme overfor udsving.

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

FSU's medlemmer bedes tage drøftelsen til efterretning og involvere deres institutter og de lokale samarbejdsudvalg.

Kommunikation

HR har indstillet at ledelsen drøfter sygefraværstatistikker med de lokale samarbejdsudvalg og medarbejdergrupper.

Sagsbehandler(e)

Clara Borgstad, clbo@adm.aau.dk, SSH Dekansektariatet

19. april 2023

HJÆLPETEKST TIL SYGEFRAVÆRSSTATISTIKKEN

2022

Sygefraværstatistikken for Aalborg Universitet 2022 er baseret på data fra Aalborg Universitets fraværssystem.

Vær opmærksom på, at enheder med mindre end 5 årsværk ikke præsenteres i statistikken.

Bemærk, at der for nogle niveau 4 og 5 enheder ikke bliver udstillet data på grupperinger (alder, geografisk placering, køn og stillingstype). Denne begrænsning er af hensyn til ikke at udstille personidentificerbare data på niveau 4 og 5.

BEGREBER

SYGEFRAVÆR defineres som fravær betinget af egen sygdom (fuldtid og deltid) inklusiv sygdom forbundet med graviditet, arbejdsskader og ved særlig aftale (§ 56). Fravær grundet barnets første og anden sygedag, orlov og omsorgsdage er ikke sygefravær.

ANTAL ÅRSVÆRK angiver summen af det samlede antal årsværk. Et årsværk defineres som én fuldtidsansat i et år (1924 timer).

NIVEAU angiver, hvilket organisatorisk niveau opgørelsen gælder. Niveau 2 er hovedområde, niveau 3 er institut/afdelingsniveau, niveau 4 er sektions-/områdeniveau, niveau 5 er teamniveau. Der vil være tilgængelige opgørelser svarende til et institut eller en afdelings organisationsstruktur, hvis den er beskrevet og registreret i HR-afdelingens systemer.

KOLONNER

GNST. ANTAL SYGEDAGE PR. ANSAT (ALLE) er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder i 2022.

SYGEPROCENT (ALLE) angiver andelen, som sygefraværet udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværstatistikken.

SYGEPROCENT <30 DAGE angiver andelen, som det kortere sygefravær udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværstatistikken.

SYGEPROCENT \geq 30 DAGE angiver andelen, som det længerevarende sygefravær udgør af den samlede arbejdstid. Opgjort for hele populationen, der indgår i fraværstatistikken.

LANGTIDSFRISK (%) er en opgørelse af andelen af alle ansatte (personer), der opfylder følgende betingelser:

- Har været ansat i de seneste 2 år
- Har for hvert år højst haft 5 sygedage pr år

Bemærk, at alle medarbejdere indgår i denne kolonne. De medarbejdere, der ikke opfylder ovenstående betingelser, kan derfor ikke indgå i kategorien langtidsfrisk i denne opgørelse.

ÆNDR. angiver ændringen sammenlignet med året før.

Bemærk, at nye enheder vil fremgå som totalstigning i procentpoint.

SYGEFRAVÆRSTATISTIK

-Fra tal til dialog og handling

Når I læser sygefraværstatistikken, kan I være bevidste om følgende:

- Statistikken viser kun det indrapporterede sygefravær.
- Tallene fortæller ikke, om medarbejdere er mødt syge op på arbejde (sygencærvær).
- Resultatet indeholder ikke årsager og sammenhænge.
- Forhold jer nysgerrigt til resultaterne og drag ikke konklusioner baseret på gæt, gisninger og fortolkninger.
- Opdeling på sektions-/områdeniveau vil som oftest være små populationer, og enkeltpersoners sygefravær kan derfor medføre større ændringer.
- Overvej hvilke sygefraværdata, der alene skal monitoreres af dig og din ledergruppe, og hvilke der skal drøftes med dine medarbejdere samt i jeres samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

Vidste du..

..at cirka en tredjedel af alt sygefravær skyldes faktorer i arbejdsmiljøet?

Vidste du..

..at jo mere fravær den enkelte medarbejder har haft i det foregående år, jo større er risikoen for en langvarig sygdomsperiode i 1 indeværende år?

Vidste du..

..at en tidlig indsats kan forebygge sygefravær?

Dialogen om resultaterne kan eksempelvis basere sig på følgende spørgsmål:

- Hvad er det samlede antal sygedage?
- Hvordan er fordelingen mellem det lange og det korte sygefravær?
- Hvordan er jeres sygefravær sammenlignet med hovedområdet niveau?
- Er resultaterne overraskende eller som forventet?
- Er I tilfredse med niveauet?
- Hvis vi skruer tiden et år frem, hvilke kategorier ønsker I at flytte jer mest på? (fx samlede antal sygedage, det korte/ lange sygefravær, langtidsfrekvens, andet?)
- Hvad skal der konkret gøres for, at I kan nå de mål for sygefraværet, som I har sat jer? Er der nogle af jeres eksisterende handlingsplaner, I skal justere? Skal I lave nye handlingsplaner?
- Husk at prioritere jeres handlingsplaner. Planlæg allerede nu et møde, hvor I følger op og evaluerer.



En indsats kan fx. være..

..at procedurer for sygemelding, raskmelding og opfølgning på sygefravær drøftes til et personalemøde og gøres tilgængelig via velkomstfolder til nye medarbejdere i enheden.

..at der er brug for kompetenceudvikling i ledergruppen i forhold til forebyggelse og håndtering af sygefravær. Ønsker du at vide mere om den mulighed, kan du kontakte din HR-partner.

..at spille AAU's nærværs- og fraværsspil til et personalemøde med det formål at hjælpe dialogen i gang samt afdække, om I har behov for mere viden om og fokus på dette område i jeres enhed. Du kan læse mere her [sygefravær – forebyggelse og håndtering \(aau.dk\)](https://www.aau.dk/sygefravaer-forebyggelse-og-handtering)

Punkt 4: Proces for omorganisering af kommunikationsområdet (15 minutter)

Vicedirektør for Kommunikation har udmeldt, at kommunikationsområdet skal omorganiseres, således at kommunikationsressourcerne centraliseres i AAU Kommunikation. Det indstilles, at FSU drøfter processen omkring omorganiseringen.

Punkt 5: AAU budgetprincipper 2024 – Ny forskningsindikator (15 minutter)

Akademisk Råd behandler de nye budgetprincipper for AAU i 2024 og herunder forskningsindikatoren på deres møde d. 25. april. Forskningsindikatoren har til formål at erstatte BFI-point, som ministeriet nedlagde i 2021.

Dekanen har vurderet det som relevant, at FSU er orienteret om denne væsentlige ændring i AAU's budget. Det indstilles derfor at FSU orienteres



Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2023-121-00706

Sagsfremstilling til møde i akademisk råd den 25. april 2023

AAU budgetprincipper 2024 – Ny forskningsindikator

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd drøfter ændring af budgetprincip omkring BFI-parameteret i model for fordeling af basisforskningsmidler, som ønskes erstattet af ny AAU forskningsindikator.

Bilag

Bilag 1: "Rapport: AAU Forskningsindikator – Til fremme af AAU's Videnskabelige Publicering, og Impact, Samarbejde, Synlighed, Åbenhed og Innovation"

Sagsfremstilling

I henhold til §15 stk. 2 i universitsloven har de akademiske råd (AR) blandt andet til opgave at udtale sig til rektor om den interne fordeling af bevillinger, hvorfor forslaget til ændringer af AAU's budgetprincipper 2022 hermed fremsendes til udtalelse. Forslaget er samtidig fremsendt til hovedsamarbejdsudvalget (HSU) til drøftelse, jf. § 5 i Cirkulære om aftale om Samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

AAU's bestyrelse godkendte på sit møde i marts 2021 AAU's budgetprincipper fra og med 2022. I den forbindelse blev det besluttet, at budgetprincipperne skulle være gældende for samme periode som AAU's strategi, hvilket vil sige perioden fra 2022 – 2026. Det blev tilføjet, at såfremt der skete ændringer i ministeriets fordelingsprincipper til universiteterne, fx basisforskningsmidlerne, kunne det blive nødvendigt at justere de interne budgetprincipper.

I december 2021 nedlagde ministeriet Den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI) i Danmark, som har fungeret som national forskningsindikator. Det betyder, at juni 2021 var sidste gang ministeriet tildelte BFI-point til de danske universiteter. AAU har anvendt en opgørelse af BFI-point som et mål for institutternes forskningsproduktion og fordeling af en del af basisforskningsmidlerne. Med lukning af BFI-systemet står AAU uden en forskningsindikator, som kan anvendes internt på universitetet.

BFI-point indgår stadig i ministeriets fordeling basismidler efter resultat, dog har man som konsekvens af ovenstående valgt at fastfryse BFI parameteret på niveauet fra 2018-2020. Internt på AAU har vurderingen været, at det var hensigtsmæssigt, at der blev udarbejdet en ny forskningsindikator, der kan fungere som erstatning for BFI-opgørelsen i budgetmodellen og som guide og værktøj på AAU. Der er ikke noget nationalt initiativ på vej, der har til formål at udvikle en ny forskningsindikator.



Derfor blev der i regi af SRFI nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de fire faglige hovedområder samt AAU Innovation, Økonomiafdelingen og AUB. Denne arbejdsgruppe har udformet rapporten i bilag 1, der blev behandlet og godkendt på SRFI's møde den 5. januar 2023.

Det overordnede princip for indikatoren er, at den indeholder to dele; en del A som behandler videnskabelig publicering ud fra bibliometriske beregninger og en del B, som indeholder kvalitative indikatorer. Ved en todelt indikator imødekommes forskelle i forskningsdiscipliner, og samtidig sikres transparens og enkelthed, idet samme model kan anvendes på alle institutter. Del B i indikatoren er en ny måde at lave forskningsevalueringer på ved AAU, og udvalget har derfor foreslået, at del A vægtes med 70 procent og del B vægtes med 30 procent. Der er samtidig mulighed for på sigt at justere til en mere ligelig fordeling.

I del A er der udover uddeling af publikationspoint tilføjet en citationsmetrik, som belønner forskning med høj gennemslagskraft. For at imødekomme forskelle inden for forskningsdiscipliner herunder forskellige publikationstyper bliver der taget højde for institutternes dækningsgrad i citationsbasen Scopus.

I del B er der fokus på kvalitative indikatorer ud fra et open science-perspektiv. Denne del af indikatoren er udviklet med et særligt blik på internationale strømninger inden for forskningsevalueringer, som dikterer et opgør med udelukkende klassiske bibliometriske indikatorer, og som i stedet fremmer kvalitative indikatorer i forskningsevalueringer. Konkret har udvalget taget udgangspunkt i EU's nyeste aftaledokumentet Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA) fra 2022 og San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) fra 2012. AAU har allerede underskrevet DORA og ARRA.

Den nye forskningsindikator foreslås indarbejdet i budgetprincipperne ved, at den nye forskningsindikator erstatter BFI-point i fordeling af basisforskningsmidler. Beregningsteknisk fordeles midlerne ved, at hvert hovedområde tildeles 30% af seneste budgetårs tildeling tildelt i forhold til antallet af BFI-point. Dette for at afspejle del B i den nye forskningsindikator. Den resterende del, cirka 70%, fordeles forholdsmæssigt efter andelen af tildelte publikationspoint ud fra de bibliometriske beregninger i del A.

Der er foretaget beregninger af, hvordan del A ville have tildelt publikationspoint til de enkelte hovedområder, hvis denne model havde været benyttet på BFI produktionen i 2020, som er det seneste indberetningsår. Tabel 1 viser de budgetmæssige konsekvenser, hvis den nye forskningsindikator, del A og del B, havde været benyttet til fordeling af BFI-parameteret i budget 2023. Data vil også kunne opgøres på institut niveau.

Tabel 1.

Fakultet t. kr.	Ny forskningsprofil	Nuværende model	Difference
SSH	5.563	6.418	-854
ENG	8.739	8.252	487
SUND	4.530	3.788	743
TECH	4.606	4.981	-375



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

I regi af SRFI har der været nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de fire faglige hovedområder samt AAU Innovation, Økonomiafdelingen og AUB. Denne arbejdsgruppe har udformet rapporten i bilag 1, der blev behandlet og godkendt på SRFI's møde den 5. januar 2023.

Direktionen har drøftet forslaget til ændringen af budgetprincippet d. 30. januar 2023.

Kommunikation

Sagsbehandler(e)

Christian Müller, chmu@adm.aau.dk, Økonomiafdelingen

27. marts 2023



AALBORG UNIVERSITET

AAU FORSKNINGSINDIKATOR

Til fremme af AAU's Videnskabelige Publicering og Impact,

Samarbejde, Synlighed, Åbenhed og Innovation

Udvalget for udvikling af ny forskningsindikator på Aalborg Universitet



Rapporten er udarbejdet af Udvalget for konstruktion af ny forskningsindikator på AAU.

December 2022
Aalborg Universitet

INDHOLDSFORTEGNELSE

SAMMENFATNING	I
1. INDLEDNING	1
1.1. Baggrund og Motivation	1
1.2. Mandat og Organisering	3
1.3. Høringsproces	4
1.4. Koncepter og Definitioner	5
2.FORMÅL OG HOVEDPRINCIPPER	8
2.1. Principper for udformningen af den bibliometriske del	9
2.2. Principper for udformningen af den strategiske del	11
2.3. Eksempler på publiceringsstrategi på fagområder	12
3. AAU FORSKNINGSINDIKATOR	13
3.1. Videnskabelig Publicering	13
3.2. Samarbejde, Synlighed og Åbenhed	17
4. MÅLAFTALER OG ORGANISATORISK ANSVARSFORDELING	21
4.1. Målaftaler	21
4.2. Organisatorisk Ansvarsfordeling	22
5. FORMIDLING OG IMPLEMENTERING	23
5.1. Formidling og Kommunikationsplan	23
5.2. Undervisning	23
5.3. Økonomisk implementering	24
5.4. Administrativ Implementering og ressourceafsætning	24

5.5. Tidsplan for implementeringsprocessen	25
6. ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG UDVIKLING	26
7. KONKLUSION.....	27
8. REFERENCER	28
BILAG A: EKSEMPEL PÅ MÅLAFTALE.....	30

SAMMENFATNING

Behov for en ny forskningsindikator på AAU

I december 2021 blev Den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI) i Danmark, som har fungeret som national forskningsindikator siden 2009/2012, nedlagt. Det betyder, at juni 2021 var sidste gang Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) tildelte BFI-point til de danske universiteter. AAU har anvendt en opgørelse af BFI-point som et mål for institutternes forskningsproduktion og fordeling af en del af basisforskningsmidlerne. Med lukning af BFI-systemet står AAU uden en forskningsindikator, som kan anvendes internt på universitetet. En række undersøgelser foreslår, at BFI-modellen har haft en positiv indvirkning på AAU's forskningsproduktion og samtidig er der i den periode, hvor BFI-modellen er blevet implementeret på AAU, sket en positiv udvikling i gennemslagskraft målt på citationer, men også på andelen af publikationer i tidsskrifter i BFI 2-niveau (Mouritzen, Opstrup, og Pedersen 2018). AAU har som det eneste af de danske universiteter formået at avancere på alle indenfor antal tidsskriftsartikler, antal publikationer på BFI 2-niveau samt antal citationer. En del af denne succes tilskrives den høje implementeringsgrad, som BFI-modellen har haft på AAU (Mouritzen, Opstrup, og Pedersen 2018).

AAU's direktion har vurderet, at der er behov for en ny indikator, som kan fungere som erstatning for BFI-opgørelsen i budgetmodellen og som guide og værktøj på AAU. Det er direktionens ønske, at den nye indikator skal videreføre, at AAU bevarer de positive resultater fra BFI-modellen ift. stigning i antal publikationer samt publikationernes internationale gennemslagskraft. Derudover skal den nye indikator tage højde for forskningshøjden og bredden på tværs af forskningsdiscipliner, samt være enkel og transparent.

Open Science og Klassisk Bibliometri

Internationale strømninger inden for forskningsevalueringer taler i stigende grad om nødvendigheden af et alternativ/supplement til de klassiske, bibliometriske forskningsindikatorer så som Journal Impact Factor (JIF) og H-index og i stedet om vigtigheden af også at vurdere forskning ud fra andre mere kvalitative parametre som fx åbenhed til forskningsresultater, synlighed og diversitet i publikationsformer (Coalition for Advancing Research Assessment 2022; DORA 2012). Da et af målene med den nye forskningsindikator netop er, at den skal være internationalt genkendelig og anerkendt, har det i udvalget været ambitionen at inddrage netop nogle af disse nye parametre og udvikle konkrete, kvalitative indikatorer til AAU Forskningsindikatoren. Væsentlige dokumenter i denne sammenhæng er *San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)* fra 2012 og EU's nyeste dokument omkring forskningsevaluering fra juli 2022 *Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)*.

AAU har allerede underskrevet DORA og nærværende udvalg anbefaler, at AAU ligeledes underskriver ARRA. Ved at underskrive disse to aftaledokumenter og indarbejde idéerne i AAU Forskningsindikatoren er AAU helt med fremme ift. at inkludere de nyeste strømninger inden for forskningsevalueringer. Det betyder også, at AAU med den nye forskningsindikator er gearet til at efterkomme nye krav fra bevillingsgivere og fonde, nationale og internationale, herunder EU.

AAU Forskningsindikator bygger på to principper

Selvom både DORA og ARRA lægger op til et øget fokus på open science-parametre og mere kvalitative indikatorer, er der stadig behov for klassisk bibliometri til at måle og vurdere forskningshøjde, såvel som bredde. Den nye indikator indeholder således to dele; del A omkring videnskabelig publicering, som anvender bibliometriske metoder, og del B, som imødekommer forskningsevaluering fra et open science perspektiv. I del B er disse tanker omsat til tre områder: *Samarbejde, Synlighed og Åbenhed*.

Del A – Videnskabelig publicering

Del A bygger på beregninger af publikationspoint, som i den tidligere BFI-model. Del A bygger på komplette data for videnskabelig publicering fra alle fagområder og beregningen sikrer balance mellem dem. Dog er den nye model udvidet med flere publikationstyper samt ændringer i nogle af pointsatserne for publikationsbidrag. Samtidig er indikatoren udviklet således, at citationer inddrages, hvor dette er muligt. Når der anvendes citationer, bliver institutternes dækningsgrad i citationsdatabasen Scopus først udregnet for at imødekomme publiceringsforskelle på tværs af institutterne. Det vil sige, at der tages højde for, at nogle institutter har en stor del af deres forskningsproduktion indekseret i Scopus, og andre har en mindre grad. Institutternes dækningsgrad er derfor udregnet på baggrund af institutternes samlede forskningsproduktion i Pure. I AAU Forskningsindikatoren er citationer samtidig kun opgjort vægtet for hvert institut.

Del B – Samarbejde, synlighed og åbenhed

Del B bygger på statistik og information på institutniveau omkring innovation og samarbejde, synlighed og åbenhed i forskningspraksis. Denne del af indikatoren anvender en anden type af data, som kan være mere ufuldstændige i forhold til, hvad man ønsker at måle og hvor det også kan være vanskeligt at sammenligne mellem fagområder. Samtidig er Del B vigtig ift. at sikre, at AAU's forskningsindikator inkluderer perspektiver fra DORA (2012) og ARRA (2022) og dermed sikre, at modellen har den ønskede adfærdsændrende effekt ift. forståelse af, at forskningspublicering og forskningsgennemslagskraft kan måles via forskellige indikatorer. Det er udvalgets forslag, at afrapportering af denne del af indikatoren bliver inkluderet i de eksisterende målaftaler. For at institutterne kan få adgang til den del af puljen, som er allokeret til samarbejde, synlighed og åbenhed, kræves det, at der foreligger en af dekanatet godkendt målaftale. Da del B af indikatoren vil kræve størst omstilling ift. implementering og dermed også indsamling af data, foreslår udvalget, at del A fylder 70 procent i den økonomiske fordelingsmodel, hvorimod del B fylder 30 procent og anvendes efter en kvalitativ vurdering af strategiarbejdet. Udvalget lægger op til, at fordelingen af procentsatserne mellem A og B justeres løbende.

Anbefalinger til implementering

For at implementere den foreslåede indikator er det nødvendigt, at der opnås en forståelse for motivationen, udarbejdelsen, såvel som anvendelsen af indikatoren. Ved en implementering med oplysning, undervisning og vejledning på ledelses-, administrations- og forskerniveau introduceres og fremhæves forskningsindikatorens incitament til, at forskerne i stadig højere grad indtænker nye elementer i den måde, de bedriver og formidler deres forskning. I rapporten fremlægges et forslag til en implementeringsplan, der består af fire komponenter:

- Formidling og Kommunikation – intern og ekstern
- Undervisning – ledelsesniveau, institut og forskningsgruppeniveau
- Økonomisk implementering – sikring af den nye model ift. budgetmodellen og den interne fordeling på hovedområder

- Administrativ implementering – sikring, validering og understøttelse af data og opdatering omkring målemetoder indenfor bibliometri og citationsdatabaser mv.

Det må samtidig forventes, at den nye forskningsindikator i særligt implementeringsfasen vil kræve ressourcer, blandt andet til udregning, kvalitetssikring, samt formidling, kommunikation og undervisning. En stor del af denne øgede ressourcepåvirkning vil være placeret i VBN-teamet. Det er derfor også et forslag fra udvalget, at implementeringen af AAU's forskningsindikator understøttes med ressourcer i form af 1 årsværk i en 1-årig projektansættelse med mulighed for forlængelse i op til 3 år.

1. INDLEDNING

Forskningsevalueringer gennemgår i disse år en udvikling, hvor der i stigende grad inkluderes kvalitative parametre i bedømmelsen af forskning og bidrag til forskning. Som en del af denne udvikling er der udformet en række dokumenter og manifeste, som forsøger at inspirere til en mere holistisk tankegang omkring forskningsevalueringer. Her er der i stigende grad et fokus på at anvende ansvarlighed i de metrikker, som universiteter, fonde og agenturer anvender til at evaluere forskning og forskere fx i forbindelse med ansættelser og uddeling af forskningsmidler (Hicks m.fl. 2015; DORA 2012; Coalition for Advancing Research Assessment 2022; Johansen m.fl. 2021).

Et gennemgående ræsonnement i disse dokumenter er tanken omkring "responsible metrics" "ansvarlige metrikker" - en terminologi, som særligt EU anvender i deres nyeste tilgang til forskningsevalueringer fra 2022 (Coalition for Advancing Research Assessment 2022). Ved at anvende disse metrikker ønsker forskningsinstitutioner at sikre, at forskere og forskning bliver vurderet på et fair grundlag, hvor der tages højde for forskelle i forskningsdiscipliner, og som fremmer mangfoldighed i forskningsoutput og bidrag. Denne metode kan understøtte forsvarlige forskningsindikatorer. Ved netop at inddrage flere elementer fra ARRA og DORA og tage højde for forskelle mellem STEM og SSH, er AAU et foregangsuniversitet i arbejdet med at anvende mere ansvarlige metrikker til forskningsevalueringer på et velbelyst og anerkendt grundlag.

Rapportens udformning

I denne rapport præsenteres forslag til en ny forskningsindikator til brug på AAU. Rapporten indeholder beskrivelser af baggrunden og motivationen for udviklingen af en ny forskningsindikator på AAU, udvalgets sammensætning samt arbejdsprocesser. Rapporten indeholder ligeledes en detaljeret beskrivelse af, hvordan den nye indikator er konstrueret, og hvordan de forskellige dele af indikatoren virker. Der er ydermere inkluderet et forslag til en implementeringsplan for indikatoren på AAU.

1.1. BAGGRUND OG MOTIVATION

I 2021 blev en ny politisk aftale om fordeling af basismidlerne til forskning indgået. Med aftalen blev Den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI), som har fungeret som forskningsindikator siden 2009, nedlagt. Fagligt Udvalg, BFI-faggrupperne og alle opgaver i relation til BFI ophørte pr. 3. december 2021. Processen med niveauinddeling af BFI-listerne ophørte samtidigt. Det betyder, at juni 2021 var sidste gang Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) tildelte BFI-point.

Der er på nuværende tidspunkt ikke et forslag til en ny national forskningsindikator. Heller ikke i Danmarks nye forskningsportal NORA er der meldinger omkring forskningsmonitorering eller forskningsindikatorer. Samtidig viser forskellige undersøgelser og data, at BFI havde en positiv indvirkning på forskningsproduktionen samt gennemslagskraft for AAU. Blandt andet konkluderer Mouritzen et al. (2018) at:

"En central observation [...] er, at det universitet, der har implementeret BFI mest intensivt, og som har haft den kraftigste vækst i forskningsproduktion og produktivitet, som det eneste universitet har haft fremgang over hele linjen. AAU har, uanset det valgte mål, øget den internationale gennemslagskraft over perioden [...]" (266–67)

AAU formåede således at øge antallet af hhv. publikationer, publikationer i BFI-niveau 2 tidsskrifter og antallet af citationer i den undersøgte periode. Udviklingen i BFI-niveau 2 for AAU ses i Tabel 1, som viser en tydelig positiv stigning for AAU fra perioden 2015-2019.

Tabel 1 – Udviklingen i andelen af BFI-niveau 2 point. Kilde Pure

	2015	2019	Udvikling
AAU	42%	54%	29%
AU	60%	60%	0%
CBS	65%	75%	15%
DTU	58%	63%	9%
ITU	69%	64%	-7%
KU	61%	63%	3%
RUC	57%	62%	9%
SDU	55%	52%	-5%

Samtidig påpeger Mouritzen et al. (2018) visse udfordringer i forbindelse med den måde, som BFI-modellen har været implementeret på de danske universiteter, herunder særligt AAU, hvor implementeringsgraden har været høj og helt ned på individniveau. En implementering af bibliometriske metrikker på individniveau kan være problematisk, da udsvingene i data ofte er for store til at kunne beregne reel udvikling og gennemslagskraft isoleret (Wilsdon m.fl. 2015). På dette niveau anbefales primært kvalitative vurderinger af helheden af aktiviteter og kvalifikationer (Hicks m.fl. 2015; DORA 2012; Coalition for Advancing Research Assessment 2022). Denne pointe er inddraget i udviklingen af den nye indikator, som bliver beskrevet i afsnit 2 og 3.

Med afsæt i de positive virkninger fra BFI-modellen og et stort fokus på publicering og forskningsproduktion vurderes det hensigtsmæssigt at kunne følge udviklingen af AAU's forskning. AAU's ledelse ønsker således, at der udvikles et værktøj til monitorering af dette.

AAU's Forskningsindikator fastholder således afrapportering på publikationer som kernen i forskningsevaluering, forstået som et sæt af metrikker, der anvendes til at vurdere forskningsproduktionen på AAU. Indikatoren skal indfri ønsket om at kunne differentiere mellem STEM og SSH fx ved at anvende forskellige metrikker. Samtidig ønsker ledelsen, at der ved udarbejdelsen af indikatoren er fokus på, hvordan forskningsindikatorer kan indgå som værktøjer til at understøtte AAU's strategi 2022-2026. Formålet er desuden at udarbejde en indikator, der kan indgå i AAU's interne budgetmodel baseret på det eksisterende datagrundlag.

Forskningsevalueringer i et Open Science-perspektiv

Inden for nationale, europæiske og internationale rammer er der de seneste år kommet et øget fokus på nye metrikker. Som led i tanken omkring nye metrikker og målemetoder har særligt EU fokus på open knowledge herunder open science-indikatorer, hvor transparens og åbenhed i hele forskningsprocessen fx i form af open acces til data og publikationer er essentiel. Fra nationalt hold monitoreres dette arbejde fra UFM ved hjælp af den nationale open access-indikator (Uddannelses- og Forskningsministeriet u.å.). AAU bliver således målt på andelen af publikationer med open acces.

Forskellige målemetoder for forskning kan derfor anvendes til at vurdere fagområder og dermed opnå en bedre helhedsvurdering af forskningshøjden, -bredden og -udviklingen. Viden fra målemetoderne bør kunne give et billede af, hvor tværfaglig forskningen er og dermed bidrage til AAU's strategiske indsats med at højne graden af integration mellem SSH og STEM.

Der muliggøres med den nye indikator en adfærdsændring i organisationen, hvor der i stigende grad udvikles på, hvordan AAU og AAU's forskere kan indstille sig på en forskningsvirkelighed, hvor samarbejde, synlighed og åbenhed er vigtige elementer.

1.2. MANDAT OG ORGANISERING

Udvalget til udarbejdelse af en ny forskningsindikator er nedsat af Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation (SRFI). Udvalget har haft som opgave at udarbejde konkrete forslag til forskningsindikatorer, som kan understøtte AAU's ønske om fortsat at kunne monitorere forskningsproduktionen på AAU og som tager højde for forskelle såvel som generelle publiceringsmønstre, forsknings- og formidlingspraksisser på tværs af AAU.

Derudover var der i SRFI et ønske om, at der udvikles en indikator, som kan indarbejdes som parameter i AAU's interne budgetmodel. Udvalgets opgaver og overordnede ansvar var at:

- Opstille kriterier for forskning af høj kvalitet, som afspejler aktuelle internationale standarder og tager højde for discipliners forskellige publiceringsmønstre
- Præcisere, hvordan disse kriterier udmøntes forskelligt på STEM og SSH
- Kriterierne etableres inden for det eksisterende datagrundlag på AAU
- Udvalget udarbejder på baggrund af sine drøftelser en indstilling til SRFI

Udgangspunktet for udvalget har derfor været at udvikle en indikator, som kunne indfri SRFI's ønsker om fortsat at kunne måle klassiske bibliometriske indikatorer og produktion og samtidig indarbejde parametre, som sikrer, at AAU er klar til at imødekomme nye internationale og nationale krav fra bevillingsgivere og fonde, som en del af udviklingen omkring nye forskningsevalueringer.

Ovenstående betyder, at der er behov for en indikator, som viser et mere holistisk og nuanceret billede af forskningsevaluering, og som dermed indarbejder tanker fra fx EU og DORA omkring et stigende behov for at måle forskning ikke kun ved hjælp af kvantitative metrikker så som JIF, H-index og citationer, men også andre former for gennemslagskraft og synlighed, som ses i et open science perspektiv fx åben adgang til forskning, samarbejde og flere publikationstyper (Coalition for Advancing Research Assessment 2022; DORA 2012).

Slutteligt var der fra SRFI et ønske om, at indikatoren så vidt det var muligt skulle udarbejdes inden for det eksisterende datagrundlag, som findes i Pure. Dette er for at sikre, at der ikke opstår en stor ekstra registreringsbyrde hos den enkelte forsker.

Organisering af udvalget

Udvalget er sammensat af en repræsentant fra hver af de fire fakulteter. Udpegelsen er foregået i dekanaterne, som hver har indstillet en kandidat til SRFI. Herefter er der foregået en godkendelsesproces i SRFI. Derudover stiller AAU Innovation med en repræsentant, og VBN og ØA stiller med to repræsentanter hver. Endelig har udvalget engageret Professor ved *Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (Oslo)* Gunnar Sivertsen, som

ekstern konsulent og som bidrager med viden og erfaringen inden for bibliometriske forsknings-evalueringer.

Udvalget afholdt første møde den 14. september 2022 og havde et afsluttende møde den 1. december 2022. Der er i alt afholdt 4 fysiske udvalgsmøder med alle medlemmer i udvalget samt 4 fysiske formøder mellem VBN-teamet og forperson for udvalget, Jakob Stoustrup. Derudover har der været afholdt en række arbejdsdage online og fysisk.

Medlemmer af udvalget

Jakob Stoustrup, Forperson

Prodekan for forskning og innovation på TECH og Repræsentant for det Tekniske Fakultet for IT og Design

Winnie Jensen

Viceinstituttleder for forskning, Institut for Medicin og Sundhедsteknologi og Repræsentant for det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Torsten Nygård Kristensen

Viceinstituttleder for forskning, Institut for Kemi og Biovidenskab og Repræsentant for Det Ingeniørvidenskabelige Fakultet

Birger Larsen

Professor ved Institut for Kommunikation og Psykologi og Repræsentant for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet

Tommy Nielsen

Chefkonsulent og Repræsentant fra Økonomiafdelingen

Christian Müller

Faglig Koordinator og Repræsentant fra Økonomiafdelingen

Jørgen Albretsen

Fuldmægtig og Repræsentant for AAU Innovation

Poul Meier Melchiorsen

Specialkonsulent og Repræsentant for VBN-teamet

Kathrine Bjerg Bennike

Akademisk Medarbejder og Repræsentant for VBN-teamet

Gunnar Sivertsen

Professor ved Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (Oslo) og Ekstern Konsulent

1.3. HØRINGS PROCES

Arbejdet med udvikling af en ny indikator er foregået i en åben proces, hvor der har været et ønske om transparens. Dette er sket via synliggørelse af påbegyndelse af arbejdet og hvor relevante parter er inddraget undervejs i processen for at sikre gennemsigtighed samt for at kunne indarbejde pointer i udformningen af indikatoren. På første udvalgsmøde den 14. september 2022, blev der derfor udsendt en nyhed i AAU Update omkring påbegyndelsen af arbejdet med forklaring omkring opdev, udvalgets sammensætningen, samt målet med udvalgets arbejde.

I november er der afholdt oplæg i alle fire akademiske råd på AAU, hvor arbejdet omkring indikatoren er blevet fremlagt. Kommentarer og input fra de akademiske råd er blevet diskuteret i udvalget og indarbejdet, hvor muligt. Indikatorarbejdet bliver også præsenteret på Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) den 13. december, 2022.

Udover denne høringsproces, som har haft til formål at få input særligt fra de akademiske råd ift. muligheder og udfordringer for forskellige fagområder, vil der være en formel høringsproces i foråret 2023, hvor den endelige indikator præsenteres og kommenteres.

Den videre behandling af indikatoren er følgende:

- 5. januar 2023 – SRFI behandler ny forskningsindikator
- 8. februar 2023 – Første behandling i direktionen
- Medio april 2023 – Høring Akademisk Råd
- Medio april 2023 – Høring HSU
- 17. maj 2023 – Evt. anden behandling i direktionen
- 22. juni 2023 – Behandling i bestyrelsen

1.4. KONCEPTER OG DEFINITIONER

I udvalget er der følgende forslag til indikatorens nye navn:

AAU Forskningsindikator – Til fremme af AAU's Videnskabelige Publicering, Impact, Samarbejde, Synlighed, Åbenhed og Innovation

AAU Research Indicator - Advancing AAU Scientific Publication, Impact, Collaboration, Visibility, Openness, and Innovation

Begrundelsen for navnet er, at indikatoren skal favne, at den nye AAU-indikator i modsætning til BFI-modellen inddrager flere elementer. Dette sker for at imødekomme forskningsforskelle på tværs af discipliner og samtidig være fremadskuende ift. stigende krav fra særligt EU omkring indarbejdning af alternativer til klassiske bibliometriske metrikker.

Kvantitative og kvalitative indikatorer

Det betyder samtidig, at indikatorer i denne rapport referer til både kvantitative og kvalitative evalueringer af forskning. Dette er i tråd med DORA og EU's forståelse af forskningsevalueringer, som beror på en mere kvalitativ tilgang til forskningsevalueringer (Coalition for Advancing Research Assessment 2022; DORA 2012). Derudover er det væsentligt, som en del af AAU's DNA, at innovation fremgår, som et vigtigt element i den måde, som forskning bedrives på AAU. Ved at inkludere Innovation i navnet fremhæves vigtigheden af innovative elementer, som en del af den måde AAU udmærker sig på nationalt og internationalt.

Open Science

Vigtigheden af at inkludere open science elementer i den nye indikator er, som beskrevet, ud fra et perspektiv om at være fremadskuende og udvikle en indikator, som er gearret til at omsætte tanker, samt nuværende og fremtidige krav fra EU til praksis i en forskningsevalueringskontekst. Derudover ønskes ligeledes at belønne forskere og institutter, som formår at adfærdstilpasse og inkorporere disse elementer. Samtidig er open science et bredt begreb, som anvendes i forskellige sammenhænge og med forskelligartede fokusområder. En generel tankegang omkring open science, og som anvendes af EU, er, at open science omfatter hele forskningsprocessen fra opstart via finansiering og implementering af forskningen igennem datahåndtering, analyser, videnskabelig publicering og kommunikation af resultaterne (Johansen m.fl. 2021; the European Commission u.å.).

Inden for open science er open access af publikationer og datasæt en af de metoder, som anvendes til at muliggøre, at andre kan få gavn af den forskning som bedrives. I forhold til åbne data er FAIR¹ (Wilkinson m.fl. 2016) i stigende grad et vigtigt element, som indtænkes i forskningspraksis og deling af data. EU's open science-mission er ambitiøs og det betyder, at EU-kommissionen kræver at bevillingsmodtagere af EU-midler gør deres; "*publications available in open access and make their data as open as possible and as closed as necessary. It recognises and rewards the participation of citizens and end users*" (the European Commission u.å.).

Samarbejde, Synlighed og Åbenhed

I udvalget har der derfor været et arbejde med at konkretisere hvad der menes med open science i indikatoren. Open science bliver i relation til AAU forskningsindikatoren omsat til tre fokusområder: samarbejde, synlighed og åbenhed.

Begrundelsen for disse tre parametre er, at de indgår som væsentlige dele af EU's arbejde med at reformere forskningsevaluering, "*Research assessment practices should induce a research culture that recognises **collaboration, openness, and engagement with society**, and that provides opportunities for multiple talents*" (Coalition for Advancing Research Assessment 2022, 12). Samarbejde, synlighed og åbenhed spiller derfor godt sammen med EU-perspektiver og er ligeledes forenelige med AAU's strategiske fokus på at være et universitet, som avancerer i at skabe samarbejdsrelationer med blandt andet lokale, nationale og internationale virksomheder og offentlige institutioner.

Derudover har det fra SRFI, som beskrevet, været et mål, at indikatoren skulle forsøge at anvende eksisterende datagrundlag, således at registreringsbyrden hos den enkelte forsker ikke bliver øget. Ved at anvende de tre kategorier samarbejde, synlighed og åbenhed sikres det, at der er eksisterende data tilgængelige i Pure, som vil være den primære kilde til data og information. Der vil i afsnittet omkring samarbejde, synlighed og åbenhed blive givet konkrete eksempler på, hvad de tre kategorier indeholder.

Journal Impact Factor (JIF)

En journal impact faktor er en tidsskriftsmetrik, som referer til et gennemsnitligt niveau for citationer.

H-Index

H-indeks er et indeks der måler en forskers videnskabelige produktion og indflydelse (citationer) i ét mål.

Field Weighted Citation Impact

Field-Weighted Citation Impact beregnes på baggrund af Scopus data, og metrikken tager højde for forskelle i fagområder. FWCI er forholdet mellem det totale antal citationer modtaget af en gruppe publikationer og publikationernes forventede antal citationer baseret på forskningsområdets gennemsnit. Det er et mål for, hvordan antallet af citationer for et publikationssæt ligger i sammenligning med gennemsnittet for tilsvarende publikationer i Scopus. Et FWCI over én (1) betyder, at man modtager flere citationer end verdensgennemsnittet inden for et givet fagområde (Elsevier 2022).

¹ Findable, Accessible, Interoperable and Re-usable data

Scopus

Scopus er en citationsdatabase ejet af Elsevier. Via Scopus er det muligt at opgøre citationer og lave forskningsanalyser. Anno 2022 er der indekseret over 44.000 tidsskrifter i Scopus og det er dermed en af de største citationsdatabaser globalt (Elsevier u.å.).

Google Scholar

Via Google Scholar er det muligt for forskere at oprette en profil, som kan opfange forskningsproduktion og citationer (Google u.å.).

PlumX

PlumX er et system, som kan give indsigt i forskellige måder, hvorpå forskning bliver anvendt og synliggjort online. Det kan fx være ved at måle Klik, Likes, Tweets, Bogmærker mv (PlumX Analytics, u.å.).

Pure

Pure er AAU's forskningsregistreringssystem. Det er således i dette system, at al AAU's forskningsproduktion registreres og kan formidles via den tilhørende portal VBN. Pure er samtidig kategoriseret som et institutionelt repositorium (Elsevier u.å.).

2.FORMÅL OG HOVEDPRINCIPPER

AAU Forskningsindikator skal 1) understøtte universitetets interne fordeling af basismidler til forskning og 2) være til hjælp for at udforme og følge op på forskningsstrategier på institutniveau. Universitetet har tidligere anvendt den nationale bibliometriske forskningsindikator (BFI) til de samme interne formål, men med en mere begrænset anvendelse i arbejdet med forskningsstrategier. I modsætning til BFI består AAU-indikatoren af to dele:

- A. Beregningen af publikationspoint er ændret. Den giver nu bedre balance mellem fagområderne og inddrager citationer, hvor dette er muligt.
- B. Bibliometrien bruges ikke længere alene, men udvides med en kvalitativ del, hvor statistik og information på institutniveau om resultater af innovation og om samarbejde, synlighed og åbenhed i forskningspraksis kan indgå.

Mens del A kan bygge på komplette data for videnskabelig publicering fra alle fagområder og beregningen sikrer balance mellem dem, bygger del B på informationskilder som kan være ufuldstændige i forhold til hvad man ønsker at måle og hvor det også kan være vanskeligt at sammenligne mellem fagområder. Det foreslås derfor, at del A fylder 70 procent i den økonomiske fordelingsmodel og bruges direkte, mens del B fylder 30 procent og bruges indirekte efter en kvalitativ vurdering af strategiarbejdet.

Disse hovedprincipper forholder sig til mandatet og er inspireret af universitetets egne erfaringer, behov og strategiske mål. Modellen med to dele minder samtidig om Forslag 4 (en kombination af udviklingskontrakter og indikatorer) i rapporten *Fremtidssikring af Forskningskvalitet* (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019). I rapporten anbefales det, at publikationspoint modificeres af en citationsindikator, hvilket er en del af løsningen i Forskningsindikatoren del A. Del B er inspireret af den nye europæiske *Agreement on Reform of Research Assessment* (ARRA, 2022) som opfordrer til, at man ud over videnskabelige publikationer også skal anerkende diversiteten af andre forskningsbidrag:

valuable contributions that researchers make to science and for the benefit of society, including diverse outputs beyond journal publications and irrespective of the language in which they are communicated; practices that contribute to robustness, openness, transparency, and the inclusiveness of research and the research process including: peer review, teamwork and collaboration [...] (Coalition for Advancing Research Assessment 2022, 5)

Udover at være i overensstemmelse med ARRA er opdelingen af indikatoren i en bibliometri-del (del A) og en kvalitativ del (del B) i tråd med endnu en pointe fra rapporten omkring *Fremtidssikring af Forskningskvaliteten*. I rapporten beskrives det, hvordan universiteter og forskningsinstitutioner kan arbejde med evalueringer i et *summativt* perspektiv til at vise det forskningsfaglige niveau, samt et *formativt* perspektiv, som kan give forslag til hvordan forskningsmiljøerne kan styrkes i fremtiden og kvaliteten højnes (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019, 83).

2.1. PRINCIPPER FOR UDFORMNINGEN AF DEN BIBLIOMETRISKE DEL

Den bibliometriske del A giver en bedre balance mellem fagområderne og inddrager citationer, hvor dette er muligt. Ved udformningen har det været vigtigt at bygge på den internationale forskningsfront inden for kvantitative studier af forskning og at vælge empirisk dokumenterede løsninger. Beregningerne kan derfor virke teknisk komplekse, men de er enkle at forklare, og de kan efterprøves.

Hvorfor inddrage citationer? Rapporten *Fremtidssikring af Forskningskvalitet* (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019) nævner flere grunde. En af dem er resultatet af dialog med universiteterne: "*Samtidig vil en citationsbaseret indikator være i tråd med de mål, der allerede i dag bliver brugt inden for en række fagområder, og den adresserer dermed et ønske fra flere universiteter (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019, 64).*" Endvidere hedder det:

Inkluderes citationer som indikator, skaber man samtidig et incitament for forskerne til at publicere i samarbejde med forskere i internationalt førende miljøer og til at indgå i international sampublicering for generelt at øge deres citationsniveau (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019, 64).

Samtidigt skabes et incitament til at publicere i gode tidsskrifter. En undersøgelse af 22.000 videnskabelige artikler i Norge viste dobbelt så høj citeringsgrad blandt artikler på niveau 2 som blandt artikler på niveau 1 (Aksnes 2017). Mens BFI i Danmark var baseret på en inddeling af publiceringskanaler i 3 niveauer, indgår disse ikke direkte i den bibliometriske del A i AAU Forskningsindikator, men afløses af den citationsbaserede indikator. Det løser to problemer. Det ene er, at publiceringskanaler ikke længere vurderes af danske faggrupper. Det andet er anbefalingen i ARRA (2022) og i DORA-erklæringen (2012) om at undgå at vurdere enkeltartikler ud fra, hvor de er udkommet, fx ved hjælp af Journal Impact Factor. AAU Forskningsindikator tager alligevel hensyn til et strategisk ønske om publicering i gode tidsskrifter ved at del B indeholder statistik som viser instituttets andel af artikler i de tidsskrifter, som er vurderet til de høje niveauer i Finland og Norge, men denne statistik anvendes ikke direkte i del A.

Selv om to problemer derved er løst, opstår tre andre, når man inddrager citationer. To er nævnt i rapporten *Fremtidssikring af Forskningskvalitet* (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019):

Ulempen ved en citationsindikator er, at den er bagudskuende. Den er desuden ikke tilstrækkeligt dækkende for alle universiteter og forskningsområder, da citationsindikatoren har en lav dækningsgrad for visse områder, herunder for eksempel humaniora og dele af samfundsvidenskab. Endvidere omfatter citationer ikke alle publikationstyper herunder bøger og dansksprogede publikationer (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2019, 64).

Det første problem, at man kun kan beregne citeringsgrad efter nogle år, er håndteret i AAU Forskningsindikator ved at tidligere dokumenteret citeringsgrad på *instituttniveau* anvendes til at modificere det seneste års samlede publikationspoint på samme niveau. Se Ligning 2 og Ligning 4.

Med det andet problem, dækningsgrad, følger også et tredje, at fagområder har forskellig mulighed for at opnå citationer. *Google Scholar* er kendt for at have den største dækningsgrad, men dér mangler muligheden for at løse det tredje problem på en videnskabeligt ansvarlig måde. Begge problemer kan løses ved at bruge *Scopus* som datakilde.

Dækningsgrad beregnes som andelen af instituttets videnskabelige publikationer i AAU's forskningsregistreringssystem Pure, der kan matches til de indekserede publikationer i Scopus. Dækningsgraden bruges til at bestemme, hvor stor del af instituttets samlede publikationspoint, der skal "udsættes" for modificering af citationsindikatoren. Dette indebærer, at citationer kun bruges i indikatoren, hvor det er relevant og validt for fagområdet (se Ligning 2).

Citationsindikatoren er baseret på den veletablerede, såkaldte *Field-Weighted Citation Indicator* (FWCI): "*In practice, one typically corrects for the effects of the field of a publication, the year in which a publication appeared, and sometimes also the document type of a publication*" (Waltman 2016). Den samme indikator er også kendt som Mean Normalized Citation Score (MNCS) i Leiden-rankingen (The CWTS 2022): "*An MNCS value of two for instance means that the publications of a university have been cited twice above the average of their field and publication year.*" Den mest udbredte metode er at sammenligne det observerede antal citationer til en artikel med gennemsnittet for artikler fra samme år og samme fag i databasen, dvs. et "verdensgennemsnit". Denne metode bruges i AAU Forskningsindikator (se Ligning 5).

I Forskningsindikatoren beregnes publikationspoint ikke helt på den samme måde som man gjorde i BFI. Flere publikationstyper inkluderes, og de vægtes anderledes, se Tabel 2 med kommentarer. Den vigtigste forskel er imidlertid, at publikationerne deles mellem forfattere på en anden måde når der er flere end én forfatter. De to mest udbredte tællemetoder er enten at kreditere én publikation til hver forfatter (whole counting) eller at dele den mellem dem efter antal forfattere (fractional counting). Den sidstnævnte blev brugt i BFI. Den blev også brugt i den tilsvarende norske indikator indtil 2015. Inden da havde Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet (Aagaard m.fl. 2014) evalueret den norske indikator og fundet, at ingen af metoderne balancerede mellem fagområder med forskellig forfatterskabspraksis. Brøkdelen gav relativt flere point til fagområder med færre antal forfattere per publikation: humaniora og samfundsvidenskab. Tidligere havde Piro et al. (2013) fundet det samme. De norske myndigheder implementerede fra 2015 en metode som viste sig at balancere bedre mellem whole counting og fractional counting, ved at bruge kvadratroden af brøken (som forhøjer den) i stedet for brøken. Samme metode er påvist at fungere bedre i en større bibliometriske undersøgelse, hvor den også er underbygget matematisk (Sivertsen, Rousseau, og Zhang 2019). Anvendelsen af kvadratroden er således rent empirisk baseret, men med gode resultater baseret på historiske data.

I en global spørgeskemaundersøgelse blandt aktive forskere blev interviewdeltagerne bedt om at angive, hvordan de bedst kunne beskrive deres bidrag til videnskabelig publiceret teamwork. Her har den balancerede metode også vist sig bedre at genspejle den enkelte forskers bidrag end de to traditionelle metoder (Sivertsen m.fl. 2022). Forklaringen er, at teamwork kræver overlappende ansvar og organisering. I AAU Forskningsindikator er den nye metode anvendt for at sikre, at beregningen balancerer mellem fagområderne.

Den bibliometriske komponent i indikatoren er derved betydeligt ændret: citationer inddrages og normaliseres mht. til år og fagområde, dækningsgrad i Scopus beregnes, og forfatterandele beregnes med kvadratrode. Det giver en mere kompliceret formel (se Ligning 1 - Ligning 4) som her er forklaret med ord:

- 1) Først beregnes publikationspoint for den enkelte publikation med udgangspunkt i publikationstype (fx tidsskriftsartikel) og citationsvægt. Beregningen er ikke (som i BFI) afhængig af publiceringskanalens niveau. Pointet afhænger af hvor stor del af forfatterne som et givet institut har bidraget med, fx to af seks. Kvadratroden af en tredjedel er 0,58.

Publikationens point multipliceres med kvadratroden af instituttets forfatterandel. Derefter summeres alle publikationspoint op til institutniveau (se Ligning 3).

- 2) For de samlede publikationspoint beregnes hvor stor andel der er dækket i Scopus, fx tre fjerdedele, som er dækningsgraden.
- 3) De samlede publikationspoint multipliceres med dækningsgraden (fx 0,75) og med citationsindikatoren som sammenligner med verdensgennemsnittet (fx 1,10 hvis antallet er 10 procent højere end gennemsnittet).

Til det sidste tal lægger man den del af de samlede publikationspoint til, som mangler dækning (0,25) og som ikke er modificeret af citationsindikatoren.

Udregningerne betyder i praksis, at citationsvægten (FWCI) bliver udregnet pr. publikation, hvor det giver mening jf. diskussion om dækningsgrad. Dog benytter AAU Forskningsindikator kun FWCI på institutniveau. Det er dermed et aggregeret tal for citationer, som bliver anvendt i indikatoren til udregning af de 70 procent. Ved kun at anvende FWCI, som en del af et samlet institutbillede på citationer, imødekommer AAU Forskningsindikatoren de kritikpunkter som hhv. ARRA og DORA retter mod anvendelse isoleret af bibliometriske indikatorer på individniveau (Coalition for Advancing Research Assessment 2022; DORA 2012). I afsnit 3 er det yderligere eksempler på beregninger og forklaringer på udregning af FWCI og publikationspoint.

2.2. PRINCIPPER FOR UDFORMNINGEN AF DEN STRATEGISKE DEL

Ikke alt som er værd at måle eller vide i en forskningsstrategisk sammenhæng på institutniveau kan vises i indikatorer, som bygger på et komplet og sammenligneligt datagrundlag. Det kan dreje sig om vigtige aktiviteter, der skaber synlighed for forskningen i medierne og som for eksempel kan måles i antal presseklip, eller som bidrag til innovation der for eksempel kan måles i antal patenter. Presseklip og patenter mangler at dække samfundskontakt eller innovation på en fuldstændig måde, og de vil nødvendigvis variere mellem fagområder. Som *statistik* uden direkte indvirkning på finansiering kan kvantitativ information om hele bredden af aktiviteter, som man ønsker at understøtte, alligevel indgå i udformningen af strategier og i vurderingen af resultaterne på institutniveau.

Kvantitativ information giver mest mening, når den indgår i kvalitative beskrivelser af mål og målopfyldelse. Kvalitative beskrivelser kan også benytte dokumentation som ikke er statistik, men oversigter (for eksempel over instituttets aftaler med organisationer i det offentlige og i erhvervslivet) og eksempler (instituttets tiltag for at øge åben forskningspraksis).

De vigtigste principper for udformningen af den strategiske del B er derved:

- Bedst mulig dækning af relevante aktiviteter uafhængigt af i hvilken grad de kan måles og sammenlignes.
- Udover statistik som fx oversigter over andel publikationer i de høje niveauer af tidsskrifter kan dokumentationen også være oversigter og eksempler på fx medlemskaber i nationale og internationale råd.
- Dokumentationen skal ikke kun være summer af de enkelte forskeres aktiviteter, men også genspejle initiativ og prioriteringer på organisationsniveau.
- Dokumentationen skal indgå i ræsonnerede tekst (narrativer).
- Den strategiske komponent skal kunne genspejle universitetets kortsigtede og langsigtede mål. Desuden er ARRA (2022) brugt som inspirationskilde.
- Den strategiske komponent er derved dynamisk og skal kunne ændres i takt med at nye former for dokumentation bliver tilgængelige.

2.3. EKSEMPLER PÅ PUBLICERINGSSTRATEGI PÅ FAGOMRÅDER

Den bibliometriske del A i AAU Forskningsindikatoren udgøres af publicering og gennemslagskraft samt publiceringsniveau. Publicering og gennemslagskraft måles med publikationspoint og publiceringsniveau angives ved publicering i det høje niveau på listerne over fagligt anerkendte kanaler. Publiceringsniveauet kan også måles ved tidsskriftsindikatorerne, der beregnes i citationsdatabaserne, hvis det foretrækkes. Publiceringspointene bestemmes af følgende parametre: antal publikationer, dækningsgraden i Scopus og det vægtede citationsindeks (FWCI). Dækningsgraden i Scopus kan der umiddelbart kun i begrænset omfang ændres på. Skal dækningen ændres vil det kræve, at nye tidsskrifter indekseres i Scopus eller at publiceringspraksis ændres på instituttet i retning af flere tidsskriftsartikler på engelsk i allerede Scopus-indekserede tidsskrifter.

Metoder og publiceringsmønstre kan være vidt forskellige fra et forskningsmiljø til det næste. Det vil derfor være forskelligt fra institut til institut, hvilke muligheder der er for at ændre på dækningsgraden. Det skal give mening at arbejde med dækningsgraden, og det kan det gøre i de tilfælde, hvor der skabes større gennemslagskraft og bedre formidling af forskningen fra AAU ved at publicere i Scopus-indekserede tidsskrifter. Hvis valget skulle stå mellem et tidsskrift, der ikke er indekseret i Scopus med større synlighed og gennemslagskraft end de muligheder, der findes i Scopus, så må valget være tidsskriftet uden for Scopus. Der kan så efterfølgende arbejdes på at få det indekseret i Scopus.

”Den klassiske SSH-forsker”

I mange SSH-forskningsområder indebærer forskningspraksis, at der udgives et større antal kapitler i bøger, bøger og antologier. Disse vil i meget lille grad være at finde i Scopus. Bøger, antologier og bogkapitler på engelsk, der kan have stor international gennemslagskraft vil ikke kunne dokumentere et tilsvarende vægtet citationsindeks (FWCI). Til gengæld får antologiens redaktører nu point i AAU Forskningsindikatoren og bogkapitler får 1 point. I den tidligere BFI-model var redaktørarbejdet ikke inkluderet og bogkapitler fik som udgangspunkt 0,5 point. Inkludering af redaktørarbejdet og forhøjelsen af pointet for bogkapitler vil også være gældende for dansksprogede publikationer.

Det vil gælde for såvel tidsskriftsartikler som bøger, at online kommunikation om disse vil højne synligheden og gennemslagskraften og dette vil kunne dokumenteres i form af online mediemetrikker (PlumX).

”Den klassiske STEM-forsker”

I STEM-disciplinerne publiceres typisk i engelsksprogede tidsskriftsartikler. Disse vil i høj grad kunne dokumentere citationer. En strategi på dette område er at sørge for at tidsskrifterne, der vælges, er indekserede i Scopus. Hvis muligt vælges tidsskrifter med så høj gennemslagskraft, ”Journal Impact Factor” som muligt, da disse må formodes at give større sandsynlighed for citationer end tidsskrifter med lav gennemslagskraft. Online kommunikation omkring publiceringerne vil yderligere kunne højne gennemslagskraften.

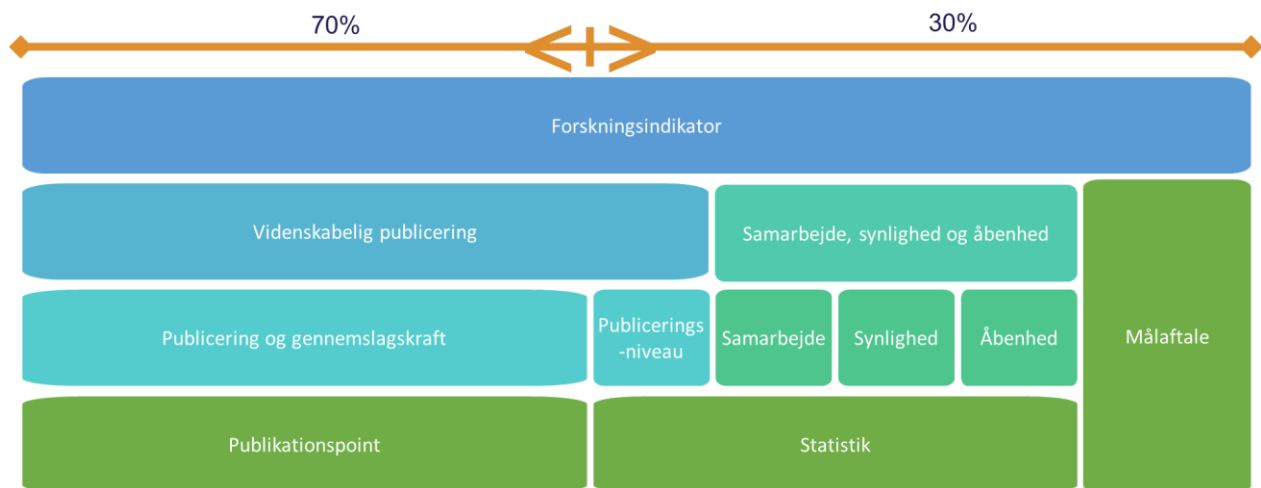
I visse STEM-discipliner er det derudover almindeligt...

Her publiceres engelsksprogede tidsskriftsartikler og en betragtelig andel conferenceproceeding-artikler. Ofte ses et lavere vægtet citationsindeks (FWCI) på conferenceartikler end på tidsskriftsartikler. Strategien kunne her være at arbejde på en flytning fra publicering i conferenceproceedings til publicering i Scopus-indekserede tidsskrifter. Dog er der altid undtagelser og det er derfor vigtigt, at instituttet er bevist om egen forsknings- og publiceringspraksis samtidig med, at der tages højde for, hvordan den nye AAU-indikator virker.

3. AAU FORSKNINGSINDIKATOR

Den nye forskningsindikator består af to overordnede dele, som tilsammen bidrager med et samlet billede af den forskning, som AAU producerer, formidler og som anvendes af samfundet. AAU Forskningsindikator udgøres således af to hoveddele: publikationspoint (del A) og forskningsstatistik (del B). Disse kan begge indgå i AAU institutternes målaftaler. I Figur 1 er dette illustreret ved den mørkegrønne farve. Publikationspoint og statistik er yderligere udfoldet i afsnittene nedenfor.

Publikationspointene (del A) står for 70 procent af indikatoren og forskningsstatistik (del B) for 30 procent. For at de 30 procent i del B udløses er det et krav, at instituttet har en af dekanatet godkendt målaftale. På sigt vil det være muligt at justere fordelingen i takt med, at de elementer, der dækkes i statistikken, fylder mere (eller mindre) i forskningsevaluering generelt.



Figur 1 - AAU Forskningsindikator

I det følgende afsnit bliver de to dele beskrevet; herunder konkret, hvordan pointene udregnes og fordeles og med konkrete eksempler.

3.1. VIDENSKABELIG PUBLICERING

Elementerne i denne del af forskningsindikatoren består i "Publicering og gennemslagskraft" og "Publiceringsniveau". Publicering og gennemslagskraft indgår i publikationspointene, mens publiceringsniveau kommer til udtryk i den statistik, der leveres med forskningsindikatoren. Elementet "Videnskabelig publicering" forsøger at svare på spørgsmålene "hvor mange publikationer har forskere på et institut udgivet?", "hvor meget citeres publikationer fra instituttet?" og "på hvilket niveau ligger de tidsskrifter og forlag som instituttets forskere anvender?"

Publicering og gennemslagskraft

Publikationspointene er et udtryk for *kvantitet* i form af det antal publikationer, der hvert år udgives med forskere fra et givet institut. Samtidig indikerer pointene en grad af gennemslagskraft for instituttets publikationer. Antallet af publikationer vægtes med et

citationsindeks. Forskningens gennemslagskraft og publikationers citationer er dog blot ét element i *kvaliteten* af denne forskning. Forskningskvalitet er et multidimensionalt begreb, hvor plausibilitet, originalitet, videnskabelig og samfundsmæssig værdi er nogle af de andre facetter (Aksnes, Langfeldt, og Wouters 2019). I AAU Forskningsindikatoren indgår derfor ikke blot antal publikationer og en vægtning med citationer. I statistikdelen er der mulighed for at give et bredere perspektiv på instituttets forskning og kvaliteten af denne.

Publikationerne, der tælles i publikationspointene, er *fagfællebedømte forskningspublikationer*². I Tabel 2 ses hvilke publikationstyper, der tælles med i pointene. De fleste publikationstyper indgik også i BFI. I AAU Forskningsindikatoren er publikationstyperne Encyklopædi-artikel, Antologi, Leder og Preprint³ tilføjet ud fra et ønske om at tilgodese en større diversitet i publikationstyper og forskerroller ARRA (2022). Med publikationstyperne Antologi og Leder får redaktørarbejdet en plads i indikatoren.

Tabel 2 – Basispoint for publikationstyper

Publikationstyper, der tæller med i AAU Forskningsindikator	Basispoint (B)
Tidsskriftsartikel, Konferenceartikel i tidsskrift, Letter, Review, Bidrag til bog, Bidrag til rapport, Konferenceartikel i proceeding	1
Bog, Rapport, Doktorafhandling	5
Encyklopædi-artikel, Antologi, Leder, Preprint	0,5
Patent	2

Publikationspointet (P) baseres på publikationstypen. I Tabel 2 angives basispoint, der opnås ved forskellige publikationstyper. Basispointet *B* fraktioneres mellem bidragsydere som vist i Ligning 1, hvor *L* er antal lokale forfattere i forhold til det institut, der opgøres point for. *T* er det totale antal forfattere på publikationen. Fraktioneringen af basispoint foretages med anvendelse af kvadratroden af fraktionen L/T – også kaldet modificeret (eller balanceret) fraktionstælling.

Ligning 1 – Fraktionering af publikationspoint

$$P = B \sqrt{\frac{L}{T}}$$

² Fagfællebedømte forskningspublikationer angives med markeringen "Peer review" og publikationsarterne "Forskning" eller "Rådgivning" i AAU's forskningsregistreringssystem Pure.

³ Publikationskanaler for typen "Preprint" indgår i nogle tilfælde ikke i lister over fagligt anerkendte tidsskrifter. I mange tilfælde er preprints ikke gennem fagfællebedømmelse. Desuden vil preprints ofte blive udgivet som tidsskriftsartikler eller på anden måde gennem fagligt anerkendte kanaler senere. Dette tilsammen gør, at VBN-teamet vil følge udviklingen og vurdere, om det er muligt at håndtere denne publikationstype i indikatoren.

Et ensidigt fokus på optælling af publikationer i forskningsevalueringer overser betydningen af den gennemslagskraft forskningen måtte have. Et sådant fokus på kvantitet uden inddragelse af kvalitative aspekter er tidligere set med "publikationsinflation" som resultat (Butler 2003). Dette kommer til udtryk ved, at forskningen deles op og publiceres i de *mindst mulige enheder*. Det bør AAU Forskningsindikator modvirke. Den nye forskningsindikator har fokus på universitetets forskningsproduktion og samtidig ønskes en helhedsvurdering med inddragelse af forskningshøjden. Konkret gøres dette ved at vægte publikationspointene med instituttets citationer over tid. Formlen for dette ses i Ligning 2.

Ligning 2 – Citationsvægtede publikationspoint

$$P * W^{org}$$

Ligning 3 - Citationsvægtede publikationspoint på institutniveau

$$W^{org} \sum P$$

Citationsvægten W^{org} er sammensat af en vægt på publikationer, der optræder i citationsdatabasen Scopus og en vægt på publikationer uden for Scopus. Vægten på publikationer uden for Scopus er én (1), da vægtede citationstal for disse publikationskanaler ikke kan fremskaffes. Det er således kun publikationer, der optræder i Scopus, som vil få publikationspointene modificeret med en citationsvægt forskellig fra 1. Publikationer uden for Scopus tæller uden modificering.

Ligning 4 – Citationsvægt

$$W^{org} = W^{Scopus} + W^{Non-Scopus} = (SC^{org} * FWCI^{org} + (1 - SC^{org}) * 1)$$

I Ligning 4 er SC dækningsgraden i Scopus (Scopus Coverage) for en given organisation og $FWCI$ er Field-Weighted Citation Impact for organisationen. Institutets dækningsgrad i Scopus er den del af instituttets fagfællebedømte forskningspublikationer⁴, der kan genfindes i Scopus. Dækningsgraden opgøres for publikationer i en femårig periode bagud i forhold til det år, der beregnes publikationspoint for.

Citationsvægten i Ligning 4 anvendes, hvor det giver mening, og citationer kan tælles. Citationsvægten anvendes ikke, hvor det ikke giver mening. Det gælder desuden, at for institutter med høj dækningsgrad vil citationerne vægte tilsvarende højt. Omvendt vil institutter med lav dækningsgrad få vægtet citationer mindre.

Field-Weighted Citation Impact (Purkayastha m.fl. 2019; Colledge 2017) beregnes på baggrund af Scopus data, og metrikken tager højde for forskelle i fagområder. FWCI er forholdet mellem det totale antal citationer modtaget af en gruppe publikationer og publikationernes forventede antal citationer baseret på forskningsområdets gennemsnit. Det er et mål for, hvordan antallet af citationer for et publikationssæt ligger i sammenligning med gennemsnittet for tilsvarende publikationer i Scopus. Et FWCI over én (1) betyder, at man modtager flere citationer end

⁴ Fagfællebedømte publikationer i AAU's forskningsregistreringssystem med arterne "Forskning" og "Rådgivning" og følgende publikationstyper: Tidsskriftsartikel, Konferenceartikel i tidsskrift, Letter, Review (oversigtsartikel), Leder, Bog, Antologi, Rapport, Doktordisputats, Bidrag til bog, Bidrag til rapport, Konferenceartikel i proceeding, Encyklopædi-artikel, Preprint og Patent.

verdensgennemsnittet inden for et givet fagområde. Den konkrete formel for udregningen af FWCI for en enkelt publikation ses i Ligning 5.

Ligning 5 - feltvægtet citationsindeks

$$FWCI^i = c^i / e^i$$

hvor c^i = citationer modtaget af publikation i i publikationsåret og de følgende tre år og e^i = det forventede antal citationer pr. publikation modtaget i den samme tidsperiode for lignende publikationer. FWCI for et institut udregnes som gennemsnittet af FWCI for alle instituttets publikationer i perioden, der beregnes for.

Eksempler på udregning af vægtede publikationspoint (instituttet har fx 100 publikationspoint):

- FWCI på 1,6 – altså 60 procent over verdensgennemsnittet og en lav dækningsgrad i Scopus (40 procent). Her vil instituttet få 124 vægtede publikationspoint:
 $100 * 0,4 * 1,6 + (100 - (100 * 0,4)) = 40 * 1,6 + 60 = 124$ point
- FWCI på 0,9 – altså 10 procent under verdensgennemsnittet og en dækningsgrad i Scopus på 40 procent. Her vil instituttet få 96 vægtede publikationspoint:
 $100 * 0,4 * 0,9 + (100 - (100 * 0,4)) = 40 * 0,9 + 60 = 36 + 60 = 96$ point
- FWCI på 0,9 – altså 10 procent under verdensgennemsnittet og en dækningsgrad i Scopus på 90 procent. Her vil instituttet få 91 vægtede publikationspoint:
 $100 * 0,9 * 0,9 + (100 - (100 * 0,9)) = 90 * 0,9 + 10 = 81 + 10 = 91$ point

Vægtede publikationspoint beregnes hvert år primo juni for foregående års publikationer. Både FWCI og Scopus dækningsgraden opgøres for publikationer i en femårig periode bagud i forhold til det år, der beregnes publikationspoint for. Det betyder eksempelvis, at point for publikationer udgivet i 2022, hvor point beregnes juni 2023, opgøres med Scopus dækningsgrad for publikationer i perioden 2018-2022 og FWCI for perioden 2018-2022. Både Scopus dækningsgrad og FWCI opgøres på institutniveau.

Fagligt anerkendte publikationskanaler

For at en publikation er potentielt pointudløsende i AAU Forskningsindikatoren skal den være fagfællebedømt og udgivet i en fagligt anerkendt kanal. Dette kræves for at fastholde fokus på tidsskrifter, serier og forlags lødighed og kvalitet.

Både i Norge og Finland findes aktuelle lister over fagligt anerkendte publiceringskanaler, hvor det er muligt for danske forskere at komme med forslag til nye emner til listerne. AAU Forskningsindikator vil anvende den liste, der i praksis bedst kan fungere med AAU's forskningsregistreringssystem. VBN-teamet vil i den nye indikator levere en oversigt til hvert institut i forbindelse med uddeling af point, hvor det er angivet, hvor mange publikationer, som er på hvilke niveauer. Denne information omkring publikationerne kan som beskrevet tidligere indgå i instituttets afrapportering i del B.

- Den norske liste: <https://kanalregister.hkdir.no/>
- Den finske liste: <https://www.tsv.fi/julkaisufoorumi/haku.php?lang=en>

Datagrundlag for citationer – Scopus

Scopus dækker over halvdelen af AAU's forskningspublikationer og har klare definitioner på, hvad datagrundlaget er. Der findes andre citationsdatabaser så som Google Scholar og Web of Science, men udvalget har valgt Scopus for at opnå en høj dækning på et solidt datagrundlag. Google Scholar har god dækning, men der mangler en klar definition på datagrundlaget for citationstællinger i denne database, og Google Scholar har ikke mulighed for aggregerede dataudtræk som fx FWCI. Web of Science har en dækning, der er en smule mindre eller svarer til Scopus' – for nærværende er det vurderet, at Scopus er det bedste bud på et datagrundlag for citationstælling til brug for AAU Forskningsindikator. VBN-teamet vil løbende følge udviklingen inden for citationsdatabaser og vurdere om der er grundlag for at ændre praksis.

Publiceringsniveau

Det er et synspunkt i ARRA (2022), at man snarere end at lægge vægt på, hvor en publikation er publiceret, skal værdsætte publikationens gennemslagskraft. Tidsskrifters "impact factors" skal ikke anvendes til at bedømme den enkelte publikations impact. På den anden side er tidsskriftsindikatorer ikke værdiløse – de kan anvendes til at sige noget om sandsynligheden for at opnå citationer og gennemslagskraft ved publicering i et bestemt tidsskrift. Tidsskriftsindikatorer anvendes også i nogen udstrækning af fonde.

Publiceringsniveauet er udeladt som direkte parameter i publikationspointet. Niveauet for de kanaler, der publiceres i, kan dog sige noget om sandsynligheden for gennemslagskraft, og derfor indgår publikationskanalernes niveauer som parameter i indikatorens statistik-del. Niveauer fra den norske eller den finske liste kan anvendes. Det kan fx undersøges hvor stor en andel, der publiceres i listernes høje niveau. Indikatorer beregnet på data fra citationsdatabaser kan også anvendes, og det kan fx undersøges hvor stor en andel, der publiceres i de 5 procent mest citerede tidsskrifter. Det er muligt at undersøge niveauet af instituttets publiceringskanaler med en række forskellige værktøjer og datagrundlag.

3.2. SAMARBEJDE, SYNLIGHED OG ÅBENHED

Del B Samarbejde, Synlighed og Åbenhed er sidestillet med Videnskabelig publicering i AAU Forskningsindikatoren – se Figur 1. Denne del benytter sig ikke af point men statistik til brug for målaftaler og rapporter. Med udgangspunkt i det foreliggende datagrundlag på AAU leveres data på definerede områder inden for samarbejde, synlighed og åbenhed. Disse statistiske data kan anvendes til narrativer omkring forskningen og indsatsområder på instituttet. Ved behov kan eksterne evalueringer af instituttet indtænkes i de data, der genereres.

I Tabel 3, Tabel 4 og Tabel 5 listes datagrundlaget, der står til rådighed for disse parametre i indikatoren. I tabellerne er noteret i hvor høj grad de enkelte datatyper er implementeret og i drift på AAU. Der er ikke tale om endelige lister, da der kan tænkes andre parametre, der understøtter strategisk arbejde, der er rettet mod samarbejde omkring forskning, synligheden og åbenheden i forhold til institutternes forskning. Ved forslag om nye parametre og statistik bør omkostninger vurderes i form af tid, der skal anvendes til registrering hos forskeren og den tid, der kan gå til administration.

Samarbejde

Publikationsregistreringer indeholder information om interne og eksterne forfattere samt deres tilhørsforhold. For interne forfattere er institut- og fakultetsrelationerne som udgangspunkt til stede. Eksterne forfattere vises med deres organisation og land. Disse informationer kan i nogen

udstrækning findes for aktivitets- og projektregistrering. Det betyder, at eksternt samarbejde omkring publikationer kan dokumenteres i meget høj grad.

Aktiviteter og projekter kan vise andre og bredere samarbejdsflader end publikationerne, der fortrinsvis retter sig mod academia. Der kan være medforfattere fra offentlige og private organisationer, og med aktiviteter er det muligt at inddrage medlemskaber af netværk, råd, bestyrelser og andre sammenhænge, hvor forskere fra AAU bidrager. Projektregistreringer har det brede sigte og kan indeholde mange samarbejdstyper. Samarbejde og eksterne relationer på baggrund af aktivitets- og projektregistreringer vil i nogle tilfælde være mangelfulde som det ser ud i skrivende stund.

ARRA (2022) lægger vægt på diversitet i forskningsroller og karriereveje samt roller uden for academia. Dette kan dokumenteres ved sampublicering med personer fra offentlige og private organisationer. Studerende og teknisk, administrativt personale (TAP) indgår allerede som forfattere på en del af AAU's publikationer og her er der en eksisterende praksis på en række institutter for inddragelse af disse forskningsroller. Det gælder for både studerende og TAP, at de vil tælle, som interne forfattere på publikationer.

Tabel 3 - Samarbejde

	Datagrundlag	Dækningsgrad	Kilde + grad af systemunderstøttelse	Implementering	Omkostning
Eksternt samarbejde	Publikationer, aktiviteter og projekter	100% for publikationer Varierende ift. anvendelse for aktiviteter og projekter	Pure (100%)	Eksisterende praksis (publikationer) Ny praksis (aktiviteter og projekter) (registreringskrav på medlemskaber siden 2021)	VBN-teamet (eksisterende opgave)
Internt samarbejde	Publikationer og projekter	100% for publikationer Varierer pt. for projekter	Pure (100%)	Eksisterende praksis (publikationer)	VBN-teamet (eksisterende opgave) Forskere (projektregistrering ny opgave)
Studerende	Publikationer	Varierende til god	Pure (100%)	Eksisterende praksis på nogle institutter	VBN-teamet (eksisterende/ny opgave)
TAP	Publikationer	100% - hvis de er på forfatterlisten	Pure (100%)	Eksisterende praksis på nogle institutter	VBN-teamet (eksisterende/ny opgave)

Synlighed

Traditionelt har der været fokus på synlighed af forskningen i academia. Dette kan til en vis grad påvises via citationer. Der er fra mange sider et ønske om, at forskningen når længere ud og viser sin relevans for omverdenen. I ARRA (2022) tales om anerkendelse af teknologisk, økonomisk, kulturel og samfundsmæssig impact. Datagrundlaget, der stilles til rådighed for påvisning af synlighed udenfor forskningsverdenen, omfatter presseklip, publikationers sociale medie-metrikker (PlumX Analytics, u.å.) og "impact-registreringer".

Presseklip registreres i AAU's forskningsregistreringssystem med udgangspunkt i en medieliste over danske kilder og med tilføjelse af en vis grad af internationale online kilder. Et niveau for "opmærksomhed pr. presseklip" kan ses via antallet af medier, den enkelte pressehistorie har været gengivet i.

Online opmærksomhed som AAU's publikationer får i form af klik, downloads, bogmærker, kommentarer, delinger, likes, tweets osv. opfanges og noteres sammen med publikationerne. Det sker inden for fire kategorier (PlumX Analytics, u.å.): Usage, Captures, Mentions og Social media. Et mål for instituttets online opmærksomhed kan fx gives ved antal publikationer inden for gruppen af publikationer med 10 procent flest mentions i forhold til fakultetet.

Samfundsmæssig impact er vanskelig at dokumentere, men efterspørges af mange. På AAU i regi af VBN-teamet er et system i drift, hvor daglige presseklip anvendes som eventuelle katalysatorer for registrering af samfundsmæssig impact. Dagligt oprettes 15-20 presseklip på AAU. Resuméer af disse danner baggrund for en vurdering af, om der er AAU-forskning, som har haft en virkning – stor som lille - uden for universitetet. Hvis dette er tilfældet, undersøges om forskningen og virkningen kan genfindes i og bakes op af andre presseklip, publikationer, projekter osv. Findes der sådan opbakning til en impact-beskrivelse udfærdiges en beskrivelse af impact'en og der sker en registrering af samfundsmæssig impact.

Tabel 4 - Synlighed

	Datagrundlag	Dækningsgrad	Kilde + grad af systemunderstøttelse	Implementering	Omkostning
Omtaler	Presseklip	100%	Pure (100%) og Infomedia (jf. kildeliste)	Eksisterende praksis	VBN-teamet (eksisterende opgave)
Online opmærksomhed	Publikationers PlumX-data (minus citationer)	Variierende ift. tradition for anvendelse af SoMe	Pure (100%)	Eksisterende praksis	VBN-teamet (eksisterende opgave)
Samfundsmæssige virkninger	Impact-registreringer (fx inkludere et minimum krav på x antal indhold)	Variierende ift. anvendelse	Pure (100%) og Infomedia (jf. kildeliste)	Ny praksis	VBN-teamet (ny opgave) Forskere (godkendelse og berigelse af registreringen)

Åbenhed

Åbenhed omkring forskningsresultater og data er et af hovedpunkterne i ARRA (2022). Dette inkluderer tidlig deling af data og resultater såvel som åbenhed omkring samarbejdspartnere. Åben adgang til publikationer og data (for sidste nævnte i det omfang det er muligt) er et krav fra EU i deres bevillinger (the European Commission u.å.). Samtidig er det et stigende krav fra nationale bevillingsgivere og fonde, at forskningspublikationer gøres åbent tilgængelige. Det er derfor vigtigt, at AAU-forskere er klar over, at de ofte har en forpligtigelse til at gøre deres forskning åben tilgængelig, når de har modtaget bevillinger. Dette kan enten være via gylden open access publikationer, hvor der ofte skal betales en Article Processing Charge (APC) eller via grøn open access (parallel publicering) af det accepterede manuskript (Uddannelses- og Forskningsministeriet u.å.).

I den nye AAU Forskningsindikator forstås åbenhed bredt. Hvilket vil sige, at alle former for åbenhed til publikationer og anden forskningsformidling har værdi. Det vil fx sige, at institutterne i del B også kan arbejde med adgang til publikationer, som ikke efterlever Open Access Indikatorens krav om max 12 måneders embargo periode og begrænsning til tidsskriftsartikler (Uddannelses- og Forskningsministeriet u.å.). De kan derimod arbejde med at gøre så meget forskning som muligt åbent, også selv om det først er efter en embargo periode på fx 24 måneder.

Åbenhed drejer sig også om, at den enkelte forsker beskriver, hvilken forskningsprofil vedkommende har. Dette kan gøres ved en aktiv profilbeskrivelse på AAU's forskningsportal: <https://vbn.aau.dk> Oprettelse af ORCID- og Google Scholar-profiler vil yderligere være med til at styrke en åben online infrastruktur for kommunikation og samarbejde omkring forskning.

Tabel 5 - Åbenhed

	Datagrundlag	Dækningsgrad	Kilde + grad af systemunderstøttelse	Implementering	Omkostning
Open Access	Publikationer og datasæt	Variierende ift. muligheder for grøn hhv. gylden OA	Pure (80%-100% jf. indikator), Data Monitor (jf. kildeliste)	Eksisterende praksis	VBN-teamet (eksisterende opgave) Forskere (eksisterende opgave med accepteret manuskript)
Aktiviteter/ Medlemskaber (obligatorisk for sidstnævnte)	Pure	Variierende ift. anvendelse	Pure (100%)	Ny praksis (dog har der været registreringskrav på medlemskaber siden 2021.	VBN-teamet (Ny opgave) Forskere (ny opgave med at registrere disse i Pure)
Aktiv profil i VBN	Pure	Variierende ift. anvendelse	Pure (100%)	Ny praksis	Forskere (ny opgave med at registrere disse i Pure)

4. MÅLAFTALER OG ORGANISATORISK ANSVARSFORDELING

Som det fremgår af afsnit 3, består den nye indikator af 2 dele (A og B), hvor del B omkring samarbejde, synlighed og åbenhed afrapporteres i form af mere kvalitative beskrivelser. I dette afsnit beskrives tankerne omkring afrapportering af samarbejde, synlighed og åbenhed, samt hvordan de organisatorisk kan placeres for at sikre, der er en klar forståelsesramme mellem de forskellige led i organisationen i forhold opgavefordeling - her tænkes der særligt på sammenhænge mellem institut og dekanat.

4.1. MÅLAFTALER

Der har i udvalget været en diskussion af, hvor denne del af indikatoren bedst placeres i organisationen. Her har særligt hensynet til den administrative opgave i at udforme handleplanerne været et opmærksomhedspunkt. For netop at mindske den administrative opgave hos institutledelserne anbefaler udvalget, at afrapportering af del B i forskningsindikatoren placeres i de eksisterende målaftaler mellem institut og dekanat. På denne måde skabes der også en sammenhæng mellem det strategiarbejde, som institutterne i forvejen arbejder med til målaftalerne for AAU-strategien 2022-2026 og den nye forskningsindikator. Udvalget foreslår derfor, at afrapportering på samarbejde, synlighed og åbenhed indarbejdes som en del af de eksisterende målaftaler. Et forslag er, at de placeres under punktet omkring forskning og får en separat sektion. En sammenhæng mellem AAU forskningsindikatoren og AAU's strategi var ligeledes en af pointerne fra høringer på de akademiske rådsmøder.

Som det fremgår af afsnit 3, er det nødvendigt at få godkendt en målaftale for at få del i de 30 procent af indikatoren. Godkendelsesprocessen af målaftalerne sker mellem institut og dekanat. Vurderingen i udvalget er, at det bør være op til fakulteterne, hvordan de ønsker, at institutterne beskriver deres indsats inden for samarbejde, synlighed og åbenhed. Dog skal en godkendelse kunne bero på, at man argumenterer ambitiøst og forholder sig til et antal nøgletal, som trækkes i Pure. Der kan opsættes godkendte grænseværdier (lokale og/eller fælles). Institutterne skal således argumentere for, at der er nogle områder, man vil rykke sig på. Det kan være en fælles baseline eller progression. Målaftalerne kan således også indeholde narrativer understøttet af statistik og anden dokumentation omkring, hvordan instituttet vil arbejde med de forskellige områder.

Anvendelse af målaftalerne til brug for denne del af indikatoren kræver dog, at disse efter strategiperioden 2022-2026 videreføres eller at AAU Forskningsindikatoren indarbejdes i et lignende dokument. Derudover bliver der et arbejde i at få inkluderet en hjælpetekst i den form, som målaftalerne har nu og at det samtidig tydeliggøres, at det er en anden pulje af midler, som udløses til denne del af målaftalen.

I bilag A er der vedlagt et eksempel på, hvordan de eksisterende målaftaler kan inkludere AAU Forskningsindikator

4.2. ORGANISATORISK ANSVARFORDELING

Udvalget foreslår følgende organisatorisk ansvarsfordeling:

- SRFI: Ansvar for AAU forskningsindikator
- Dekanater: godkendelse af målaftaler
- Institutterne: udarbejdelse af målaftaler
- VBN-teamet: understøttelse af statistik til brug for målaftaler. Undervisning og vejledning ift. publicerings-strategi, udregning af point, vejledning til målaftaler med afsæt i nye tiltag på nationalt og europæisk niveau. Fagligt ansvarlige for det videre arbejde inklusiv evt. udvikling af AAU Forskningsindikatoren.
- Økonomiafdelingen: udregning og fordeling af midler

5. FORMIDLING OG IMPLEMENTERING

Som beskrevet har det været et mål, at AAU med den nye forskningsindikator får et redskab til at sikre, at forskere og forskning fra AAU er tilpasset en international forskningsverden, hvor evaluering af forskning taler ind i et mere bredt perspektiv med klare open science elementer. For at indikatoren kan blive en succes er det nødvendigt, at den implementeres grundigt i organisationen, så der er en forståelse for motivationen, udarbejdelsen, såvel som anvendelsen af indikatoren. Ved en grundig implementering sikres, at der sker en adfærdsændring, som gør at forskerne i højere grad indtænker nye elementer i den måde de bedriver og formidler deres forskning. Der er i udvalget derfor udarbejdet et forslag til en formidlings- og implementeringsplan, som kan justeres og konkretiseres yderligere, når SRFI har taget stilling til den nye indikator.

5.1. FORMIDLING OG KOMMUNIKATIONSPLAN

Som beskrevet er der et behov for at formidle den nye indikator på alle niveauer i organisationen, således at der skabes en forståelse for, hvordan den fungerer for den enkelte forsker og på institutniveau, fakultetsniveau og overordnet AAU-niveau. Dette kræver, at der kommunikeres både i skrift og tale, og udvalget foreslår derfor, at der i den *interne* kommunikation afholdes møder i de forskellige råd herunder institutrådene, de akademiske råd, og HSU. Derudover foreslår udvalget, at der udsendes en nyhed i AAU Update, når indikatoren er endeligt behandlet i bestyrelsen, hvor den nye indikator bliver præsenteret. I den forbindelse kan der samtidig udgives en "pixi"-version af nærværende rapport på dansk og engelsk, som beskriver indikatoren.

Som beskrevet indledningsvis er der ikke et nationalt initiativ på vej ift. en indikator. Det betyder derfor også, at AAU vil være foregangsuniversitet ift. at udvikle en forskningsindikator. Ved at konstruere en indikator, som indeholder elementer fra BFI-modellen og samtidig videreudvikler den med citationer, samt open science elementer, vil AAU's forskningsindikator potentielt kunne anvendes på nogle af eller alle de øvrige danske universiteter. Denne nyhed mener udvalget, at AAU bør formidle eksternt til de andre universiteter, Uddannelses- og forskningsministeriet, til Danmarks forskningsportal mv. Der bør derfor planlægges et arbejde med AAU-kommunikation ift. hvordan denne nyhed bedst bliver videreføret *eksternt*. Denne proces kan påbegyndes, når SRFI har behandlet AAU forskningsindikatoren og videresendt den til direktionen.

5.2. UNDERVISNING

Formidling og undervisning bliver en vigtig del af implementeringen af den nye indikator. Grundet det nye format i indikatoren, som tæller såvel en klassisk bibliometrisk del med udregning af point på baggrund af publikationer og citationer samt en mere kvalitativ del omkring samarbejde, synlighed og åbenhed er der behov for, at indikatoren bliver præsenteret bredt i organisationen. Samtidig vil der være forskellige målgrupper, som har forskellige behov ift. en gennemgang og indføring af indikatoren. Der er således også et behov for en onboarding proces for at forstå tankerne bag DORA og ARRA og hvad det har af betydning for forskningsevaluering lokalt og internationalt fx i forhold til JIF og publiceringspraksisser. Det bliver derfor vigtigt, at der bliver sat fokus på, at der er forskellige måder at forske på og at der i den nye indikator er lagt op til, at forskning også skal vurderes ud fra andre parametre end bibliometriske metrikker med derimod praktisere åben science. I regi af VBN-teamet er der allerede en række

kursustilbud, som vil kunne understøtte undervisningen af indikatoren og inkludere såvel de klassiske bibliometriske metrikker som de nye parametre.

Nuværende VBN-kurser

- Scholarly Communication in an Open Science Perspective (Ph.d-kursus) – afholdes 2 gange per semester
- Boost din forskningsprofil – afholdes 2 gange per semester
- Onboarding VBN – afholdes 2 gange per semester
- Open Access Publicering – afholdes 2 gange per semester

Det vil for hhv. kurset i Scholarly Communication og Boost din forskningsprofil kræve, at kurset opdateres, således at det inddrager nye elementer fra AAU Forskningsindikatoren.

Udover eksisterende kurser, som afholdes i løbet af semestrene, kunne et specifikt kursus/oplæg som gennemgår forskningsindikatoren afholdes for ledelsesniveau 1 og 2 i efteråret 2023. Herefter kunne der afholdes kurser/oplæg for forskningsgrupper/institutter, hvor indikatoren bliver gennemgået.

5.3. ØKONOMISK IMPLEMENTERING

Den nye forskningsindikator skal efter godkendelse i SRFI indarbejdes som en del af AAU's budgetprincipper gældende fra 2024. I de nuværende budgetprincipper indgår antallet af BFI-point i fordelingen af basismidler. Cirka 10 procent af de samlede basismidler fordeles mellem hovedområderne via parametre. Denne model betegnes resultatmodellen eller 45, 20, 25, 10 modellen. Heri vægter taxameterindtægter fra uddannelser 45 procent, indtægter fra tilskudsfinansieret aktivitet 20 procent, BFI-point 25 procent og ph.d.-grader 10 procent.

Den nye forskningsindikator vil erstatte parameteret BFI-point. Inden budgetprincipperne endelig kan godkendes af AAU's bestyrelse i første halvår af 2023, skal de igennem en proces, hvor direktion, akademiske råd og HSU bliver inddraget.

BFI-parameteret repræsenterer 24 mio. kr. i fordelingen mellem hovedområderne, og testkørsler har vist, at forskydninger mellem hovedområderne er minimale og i de samlede fakultetsbudgetter er på et mindre væsentligt niveau. Det endelige fordelingsprincip besluttet dog af bestyrelsen. Inden for de enkelte hovedområder vil der være en anderledes fordeling imellem institutter, men denne fordeling er afhængig af fakultets budgetprincipper samt dekanens ledelsesmæssige disponeringer

5.4. ADMINISTRATIV IMPLEMENTERING OG RESSOURCEAFSÆTNING

Der er i udvalget enighed om, at den nye indikator vil komme AAU og AAU's forskere til gavn ved at have fokus på publicering og citering og samtidig inddrage parametre omkring samarbejde, synlighed og åbenhed. Samtidig vil der i indkøringsfasen være en række nye opgaver, som skal administreres og løses. Dette handler fx om administration og kvalitetssikring. En opgave, som tidligere lå hos Uddannelses- og Forskningsstyrelsen og som fremadrettet skal ske i VBN-teamet. Hertil kommer administration og udvikling i samarbejde med Elsevier ift. lister over fagligt anerkendte tidsskrifter og forlag, pointberegning, justeringer af modellen, nye afrapporteringsopgaver (statistik til brug for målaftaler), undervisning i og

formidling af AAU forskningsindikator, løbende svar på spørgsmål fra organisationen omkring den nye indikator, samt indkøringsfase med ny afrapportering til budget og institut- og fakultetsledelser, som ligeledes er placeret i VBN-teamet samt ØA.

Det vurderes, at opgaven vil kunne løftes med ét årsværk i en projektstilling ét år – med mulighed for forlængelse op til tre år. Personen vil være placeret i VBN-teamet, hvor den største del af den administrative implementering samt undervisning og formidling vil være placeret.

5.5. TIDSPLAN FOR IMPLEMENTERINGSPROCESSEN

Tabel 6 - Tidsplan for Implementering af AAU Forskningsindikator

Opgaver 2023	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Beslutning SRFI	5/1											
Førstebehandling direktionen		8/2										
Høring Akademisk Råd & HSU				medio april								
Evt. andenbehandling direktionen					17/5							
Behandling bestyrelsen						22/6						
Undervisning af ledelseslag og fagmiljøer (VBN)												→
Orientering via AAU Update (VBN)						Efter best.-møde						
Nye udregninger												
Kommunikationsplan – ekstern og intern						Plan effekt efter best.-møde						
Rapport i pixiformat DK/ENG												
Kvalitetssikring af publikationspoint og statistik												→
Udvikling i samarbejde med Elsevier ift. "autoritetslister"												
Kvalitetssikring af autoritetslister												→

6. ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG UDVIKLING

1. Opmærksomhed på nye digitale publiceringsformater, som modellen skal opdateres med herunder kliniske retningslinjer, videopublikation, publicering af dataset, protokoller, mv. Det bliver en vigtig del af valideringen af disse typer at sikre, at der ikke gives dobbeltpoint.
2. Der kan løbende justeres på fordelingen mellem videnskabelig publicering og samarbejde, synlighed og åbenhed, således at forskellene bliver mindre. Dette kan fx gøres, når organisationen har haft tid til at udvikle den mere kvalitative del af indikatoren.
3. Videreudvikling af udregning af FWCI. Datagrundlaget er nu på institutniveau baseret på den samlede institutproduktion fra Pure. En afgræsning til forskningsområderne indenfor institutterne, som defineret i Scopus og SciVal, vil sandsynligvis kunne give andre perspektiver på vægtede citationsindekser.
4. Tidsperioden for udregning af FWCI er i AAU Forskningsindikatoren er sat til 5 år før og op til pointudregning. En videreudvikling af indikatoren ift. FWCI kan være, at perioden for hvornår FWCI beregnes justeres, således at FWCI beregnes på baggrund af publikationer, som har indgået i den nye indikator. Dvs. at det først er muligt at udvide med dette, når indikatoren har været i brug i en 3-5-årig periode.
5. Såfremt AAU ønsker at blive endnu tydeligere i at vise forskning og forskningsbidrag i andet end publikationer kan obligatorisk registrering af nye indholdstyper i Pure fx bevilling, projekter mv være en mulighed.

7. KONKLUSION

Udvalgets opgaver og overordnede ansvar har været at:

- Opstille kriterier for forskning af høj kvalitet, som afspejler aktuelle internationale standarder og tager højde for discipliners forskellige publiceringsmønstre
- Præcisere, hvordan disse kriterier udmøntes forskelligt på STEM og SSH
- Kriterierne etableres så vidt muligt inden for det eksisterende datagrundlag på AAU

Opgaverne er forsøgt løst ved at udvikle en indikator med to dele: en bibliometrisk (del A) og en kvalitativ del (del B) med information, inklusive statistik, på et bredere grundlag om resultater af innovation og om samarbejde, synlighed og åbenhed i forskningspraksis. Mens den bibliometriske del er fagneutral og direkte kan understøtte universitetets interne fordeling af basismidler til forskning, kan del B være til hjælp i udformningen og opfølgningen på mere fagspecifikke forskningsstrategier på institutniveau.

Den bibliometriske del består af en måling af videnskabelig publicering som modificeres med en citationsindikator i samme grad som dette er muligt og relevant i fagområdet. Modellen vil derved inspirere ikke kun til produktivitet, men også til at udføre forskning der kan publiceres i gode tidsskrifter og få international opmærksomhed og betydning. Modellen inkluderer alle videnskabelige publikationsformer i hele fagspekteret og imødekommer også dansksproglig publicering. Den er underbygget med international forskning og med simuleringer som viser at den vil balancere mellem fagområderne. I stedet for kriterier som udmøntes forskelligt på STEM og SSH, anvender modellen kriterier der under hensyn til relevans og validitet får ulige vægt ud fra hvor i fagspektret forskningen er udført. I rapporten præciseres hvordan den virker i fagspektret. Fordelen med en fælles bibliometrisk model, er at den ikke adskiller forskning, der kan finde sted inden for samme institut eller fakultet.

Den statistiske del udvider indikatoren med et mere holistisk og nuanceret grundlag for at vurdere og fremme god forskningspraksis. Denne del genspejler anbefalinger fra EU, Science Europe, European University Association og DORA om at dokumentere forskning ikke kun ved hjælp af metrikker baseret på videnskabelig publicering, men også med indikatorer og kvalitativ information om innovation, åben forskningspraksis, internt og eksternt samarbejde, og synlighed i samfundet.

Både del A og B kan underbygges med det eksisterende datagrundlag på AAU. Den enkelte forsker vil ikke få en større registreringsbyrde, men den centrale kapacitet vil i nogen grad skulle udvides for at sørge for implementering og fuld udnyttelse af mulighederne med den nye AAU Forskningsindikator.

8. REFERENCER

- Aksnes, Dag W. 2017. "Artikler i nivå 2-tidsskrifter blir mest sitert". *Forskerforum*, oktober.
- Aksnes, Dag W., Liv Langfeldt, og Paul Wouters. 2019. "Citations, Citation Indicators, and Research Quality: An Overview of Basic Concepts and Theories". *SAGE Open* 9 (1): 215824401982957. <https://doi.org/10.1177/2158244019829575>.
- Coalition for Advancing Research Assessment. 2022. "Agreement on Reforming Research Assessment". The European Commission. <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>.
- Colledge, Lisa. 2017. "Snowball Metrics Recipe Book". 3. udgave. Elsevier. https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0006/53169/Snowball_Metrics_Recipe_Book.pdf.
- DORA. 2012. "San Francisco Declaration on Research Assessment". Declaration on Research Assessment. <https://sfdora.org/read/>.
- Elsevier. 2022. "What is Field-Weighted Citation Impact (FWCI)?" 4. november 2022. https://service.elsevier.com/app/answers/detail/a_id/14894/supporthub/scopus/~/what-is-field-weighted-citation-impact-%28fwci%29%3F/.
- . u.å. "Pure". Set 12. december 2022a. www.elsevier.com/solutions/pure.
- . u.å. "Scopus". Set 12. december 2022b. scopus.com.
- Google. u.å. "Google Scholar". Set 12. december 2022. scholar.google.com.
- Hicks, Diana, Paul Wouters, Ludo Waltman, Sarah de Rijcke, og Ismael Rafols. 2015. "Bibliometrics: The Leiden Manifesto for Research Metrics". *Nature* 520 (7548): 429–31. <https://doi.org/10.1038/520429a>.
- Johansen, Finn-Eirik, Alexander Refsum Jensenius, Kikki Flesche Kleiven, Tor Grande, Gunnar Sivertsen, Katerini Storeng, og Rune Rambæk Schølberg. 2021. "NOR-CAM - A toolbox for recognition and rewards in academic careers". Oslo: Universities Norway.
- Mouritzen, Poul Erik, Niels Opstrup, og Pernille Bak Pedersen. 2018. *En fremmed kommer til byen*. Bd. 562. University of Southern Denmark Studies in History and Social Sciences. Syddansk Universitetsforlag. <https://www.universitypress.dk/shop/en-fremmed-kommer-3675p.html>.
- Piro, Fredrik Niclas, Dag W. Aksnes, og Kristoffer Rørstad. 2013. "A Macro Analysis of Productivity Differences across Fields: Challenges in the Measurement of Scientific Publishing: A Macro Analysis of Productivity Differences Across Fields: Challenges in the Measurement of Scientific Publishing". *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 64 (2): 307–20. <https://doi.org/10.1002/asi.22746>.
- PlumX Analytics. u.å. "About PlumX Metrics". PlumX Analytics. <https://plumanalytics.com/learn/about-metrics/>.
- Purkayastha, Amrita, Eleonora Palmaro, Holly J. Falk-Krzesinski, og Jeroen Baas. 2019. "Comparison of Two Article-Level, Field-Independent Citation Metrics: Field-Weighted Citation Impact (FWCI) and Relative Citation Ratio (RCR)". *Journal of Informetrics* 13 (2): 635–42. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.03.012>.
- Sivertsen, Gunnar, Ronald Rousseau, og Lin Zhang. 2019. "Measuring Scientific Contributions with Modified Fractional Counting". *Journal of Informetrics* 13 (2): 679–94. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2019.03.010>.
- Sivertsen, Gunnar, Lin Zhang, A Ding, R Herbert, og A. M. Plume. 2022. "Contribution Score: Crediting contributions among co-authors". I . Granada, Spanien.
- The CWTS. 2022. "The CWTS Leiden Ranking". 2022. <https://www.leidenranking.com/information/indicators>.
- the European Commission. u.å. "Open Science: The EU's Open Science Policy". Set 5. december 2022. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/open-science_en.
- Uddannelses- og Forskningsministeriet. 2019. *Fremsidssikring af forskningskvalitet - Ekspertudvalget for resultatbaseret fordeling af basismidler til forskning*. København K.: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- . u.å. "Velkommen til den danske Open Access-Indikator". Dansk Open Access Indikator. Set 12. december 2022. <https://oaindikator.dk/>.
- Waltman, Ludo. 2016. "A Review of the Literature on Citation Impact Indicators". *Journal of Informetrics* 10 (2): 365–91. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2016.02.007>.

- Wilkinson, Mark D., Michel Dumontier, IJsbrand Jan Aalbersberg, Gabrielle Appleton, Myles Axton, Arie Baak, Niklas Blomberg, m.fl. 2016. "The FAIR Guiding Principles for Scientific Data Management and Stewardship". *Scientific Data* 3 (1): 160018. <https://doi.org/10.1038/sdata.2016.18>.
- Wilsdon, James, Liz Allen, Eleonora Belfiore, Philip Campbell, Stephen Curry, Steven Hill, Richard Jones, m.fl. 2015. "The Metric Tide: Report of the Independent Review of the Role of Metrics in Research Assessment and Management". <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>.
- Aagaard, Kaare, Carter Bloch, Jesper W. Schneider, og Dorte Henriksen. 2014. "Evaluering af den norske publiceringsindikator". aarhus: Universitets-og højskolerådet.

BILAG A: EKSEMPEL PÅ MÅLAFTALE

MÅLAFTALE 2023

Institut xxx

Aftale om realisering af AAU's strategi

Viden for Verden 2022-26

Prioriterede mål for 2023

På direktionmøde den 6. september 2022 godkendte direktionen følgende prioritering af 8 mål til realisering i 2023 under *Viden for verden 2022-26*:

Uddannelse

- 1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser
- 1.2 EVU
- 1.3 AAU kommunikerer hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne

Forskning

- 2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning
- 2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data
- 2.3 Forskningsprofilen – Samarbejde, Synlighed og Åbenhed

Organisation og ledelse

- 5.3 AAU er et hotspot for talenter

Administration og service

- 6.1 En samlet administrativ organisation
- 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

Eneste nye mål i 2023 er EVU. De resterende er fortsættelse af mål fra 2022.

Der er ingen Viden for verden-mål i 2023 målområderne: 'Vidensamarbejde', 'Kommunikation og Profilering', og Implementering af Viden for verden 2022-26'.



AALBORG UNIVERSITET

Sagsbehandler:
[Navn 1]
Telefon: 9940 7364
Email: [E-mail]

Dato: [Brevdato]
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Aftale om realisering af mål under Viden for verden 2022-26 i år 2023

INSTITUT

Institut for XX

MÅLREALISERING

VEJLEDNING TIL UDFYLDELSE AF MÅLAFTALE (afsnittet kan slettes når I afleverer aftaleudkastet)

I nærværende målaftale skal I helt kort beskrive status for området og hvordan målene forventes implementeret på jeres institut. Se målbeskrivelserne for nærmere beskrivelse af de enkelte mål og de forventede resultater for dem.

For alle mål skal I indledningsvis lave en helt kort redegørelse for aktuel status for det enkelte mål på jeres institut. Alle mål på nær EVU er fortsættelse af 2022-mål, og I bedes derfor helt kort opridse status for hvor langt I er nået med det enkelte mål i 2022. For EVU bedes I kort redegøre for aktuel status, således jeres udgangspunkt for det nye strategiske mål fremgår.

I bedes desuden redegøre for prioriteringen af midler til de enkelte mål.

Særligt for mål 1.2, 2.1 og 5.3:

I skal som institut primært koncentrere jer i denne målaftale om 3 mål. For disse mål skal I, udover status og økonomi, redegøre for hvilke aktiviteter I har planlagt at iværksætte/fortsætte, samt for hvilke ambitioner I har for de forventede resultater i 2023. I bedes redegøre så konkret som muligt for hvad I forventer at opnå, og hvilken effekt I ønsker at skabe med aktiviteten.

Disse særlige mål er:

1.2 EVU

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

5.3 AAU er et hotspot for talenter

Særligt for mål 1.1, 1.3, 2.2, 6.1 og 6.2:

Som I vil se på målbeskrivelserne, er der for 5 mål tilrettelagt en centralt styret proces, som institutterne forventes at bidrage ind i og bakke op om. I relation til disse mål kan I derfor i målaftalen nøjes med at redegøre kort for status på jeres arbejde med disse mål samt hvilken eventuel økonomi I afsætter. De strategiske ambitioner for målet håndteres i fakultetsledelsen. I vil i løbet af 2023 blive kontaktet af den



direktionsansvarlige eller via jeres fakultetsledelse, når I forventes at være med til at udvikle og levere på de centralt styrede mål.

Disse særlige mål er:

- 1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser
- 1.3 AAU kommunikerer hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne
- 2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data
- 6.1 En samlet administrativ organisation
- 6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

1.2 EVU

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

Vi henviser til kvartalsvis afrapporteret status på fremdrift af målaftale for 2022. Næste update er medio november.

Realisering af målet på instituttet: *(Hvilke aktiviteter har I planlagt at iværksætte/fortsætte samt hvilke ambitioner I har for de forventede resultater i 2023? I bedes redegøre så konkret som muligt for hvad I forventer at opnå og hvilken effekt I ønsker at skabe med aktiviteten.)*

Deltagelse i centrale aktiviteter og samarbejde med fakultetets EVU-leder, herunder

2.1 AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

Realisering af målet på instituttet: *(Hvilke aktiviteter har I planlagt at iværksætte/fortsætte samt hvilke ambitioner I har for de forventede resultater i 2023? I bedes redegøre så konkret som muligt for hvad I forventer at opnå og hvilken effekt I ønsker at skabe med aktiviteten.)*

5.3 AAU er et hotspot for talenter

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

Realisering af målet på instituttet: *(Hvilke aktiviteter har I planlagt at iværksætte/fortsætte samt hvilke ambitioner I har for de forventede resultater i 2023? I bedes redegøre så konkret som muligt for hvad I forventer at opnå og hvilken effekt I ønsker at skabe med aktiviteten.)*

Nedenfor er de særlige mål, hvor I kan nøjes med at redegøre kort for status på jeres arbejde med disse mål og evt. økonomi.



AALBORG UNIVERSITET

I vil i løbet af 2023 blive kontaktet af den direktionsansvarlige eller via jeres fakultetsledelse, når I forventes at være med til at udvikle og levere på de centralt styrede processer i implementeringen af det pågældende mål.

1.1 Integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

1.3 AAU kommunikerer hvordan vores kandidater kan skabe konkret værdi for aftagerne

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

2.2 Alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

6.1 En samlet administrativ organisation

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

Realisering af målet på instituttet:

6.2 Synliggørelse og udvikling af AAU som grøn organisation

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status:

2.3 Forskningsprofil

For information om målet se målbeskrivelse.

Aktuel status på Samarbejde: Vi henviser til sidste års afrapporteret status på fremdrift af målaftale for 20XX. Næste update er XXX.



AALBORG UNIVERSITET

Realisering af målet på instituttet:

- *Eksternt Samarbejde* – på instituttet er der et fokus på at øge antallet af samarbejde på publikationer med internationalt anerkendte universiteter, da dette også potentielt kan øge FWCI. Dette måles via progression på antallet af udenlandske medforfatterskaber på publikationer over en 3-årig periode.
- *Internt Samarbejde* - for at øge mulighederne for at søge særligt EU midler ønsker instituttet at arbejde mere interdisciplinært, således at der indgås flere partnerskaber på projekter med forskere fra SSH. Vi vil løbende følge udviklingen af disse ved hjælp af de årlige institutrapporter, hvor vi vil sammenligne antallet af publikationer med SSH-institutter over en 3-årig periode.
- *Studerende* - Instituttet ønsker ikke pt. studerende på vores publikationer, da vi ønsker et fokus på excellence og dermed er målet at rykke på andelen af medforfattere, som bidrager til dette via deres netværk og akademiske meritter.
- *TAP* – TAP personalet på institutter bidrager allerede til det videnskabelige arbejde og der ønskes et øget fokus på at kvalificere dette blandt andet via medforfatterskaber. Dette er til gavn for instituttet, at TAP personalet i stigende grad vil få indsigt i flere processer omkring publicering og forskning og derigennem høje kvaliteten af forskningen med brug af flere kompetencer jf. ARRA.

Aktuel status på Synlighed: Vi henviser til sidste års afrapporteret status på fremdrift af målaftale for 20XX. Næste update er XXX.

Realisering af målet på instituttet:Synlighed:

- *Omtaler (presseklip)* – instituttet ønsker at fastholde nuværende niveau for presseklip, at da ressourcerne skal anvendes på publicering af forskningsartikler i gode journaler.
- *Online Opmærksomhed* – Instituttet ønsker at fokusere mere på online opmærksomhed via sociale medier. Derfor har instituttet iværksat kurser i forskningsformidling via de sociale medier. Dette vil instituttet monitorere via de sociale mediedata, som findes i forskningsprofilens statistiske materiale.
- *Samfundsmæssig Impact* – Instituttet vil følge den model, som VBN-teamet har udarbejdet, hvor der baseret på baggrund af presseklip fra Infomedia oprettes impact-registreringer, når en forsker fra instituttet har udtalt sig og der vurderes at være tale om en samfundsmæssig impact. Dette kvalificeres med relationer til andet indhold i Pure. Der er derfor også på instituttet et fokus på, at der skal registreres projekter.

Aktuel status på Åbenhed: Vi henviser til sidste års afrapporteret status på fremdrift af målaftale for 20XX. Næste update er XXX.

Realisering af målet på instituttet:

- *Open Access* – Instituttet ønsker at øge andelen af Open Access Publikationer. Dog er der ikke afsat midler til APC, men der ønskes i stedet et fokus på grøn open access. Alle medarbejdere skal deltager i VBN-teamet Open Access kursus som led i at oplysning omkring muligheder og hjælp til registrering af accepterede manuskripter.
- *Medlemskaber* – Instituttet har et stort potentiale i vise samarbejde med centraladministrationen i Danmark. Det er derfor et mål, at aktive medlemskaber skal registreres i Pure.
- *Aktive profiler* – Instituttet ønsker, at alle VIP (og TAP, hvor relevant) udfylder sin VBN-profil med en forskningsprofil og eller administrativprofil. Derudover er det instituttets mål, at alle VIP med udgangen af xx år har oprettet og tilknyttet et ORCID. Det anbefales ligeledes, at alle VIP har en Google Scholar Profil



AALBORG UNIVERSITET

MONITORERING

Årlige plancyklusser, hvor 2 udvidede institutledermøder og et strategiseminar udgør den fælles og transparente opfølgning og justering. Strategiseminalet udgør samtidig prioritering og planlægning af næste planperiode (det næste år).

Institutledere, FS-chefer og AAU Innovation er ansvarlige for monitorering og statusindberetning af fremdrift og resultat. Afrapporteringen i 2023 sker fortsat via ProjektFlow 365, som er enkelt og nemt at arbejde i. Korte statusbeskrivelser af de enkelte enheders arbejde med strategiens mål skal indtastes og der skal indikeres aktuel status via brug af 'trafiklys'.

Dekaner/direktører er ansvarlige for eget ledelsesområdes bidrag og fremdrift, som godkendes og drøftes med rektor på de ordinære kvartalsmøder.

De direktionsansvarlige for de forskellige målområder har ansvar for tværgående status, som fremlægges og drøftes på de udvidede IL-møder. Herudover er de direktionsansvarlige ansvarlige for at igangsætte implementeringen på tværs efter behov, samt sikre erfaringsudveksling og læring på tværs.

Der skal ikke foretages en økonomisk rapportering på anvendelse af de prioriterede midler.

BILAG

Oversigt over eventuelle vedlagte bilag.

1. *Bilagsnavn*
2. *Bilagsnavn*

GODKENDELSE

Aftalen blev godkendt på møde mellem rektorat og fakultetsledelsen Klik eller tryk for at angive en dato.

Punkt 6: Status på AAU's økonomi (20 minutter)

Dekanen vil orientere om den økonomiske status på henholdsvis AAU niveau og SSH fakultetet, og det indstilles at FSU har en efterfølgende drøftelse omkring den økonomiske situation

Punkt 7: Orienteringspunkter (20 minutter)

Dekanen vil orientere om:

- Status på arbejdet med Signaturer
- Nyt om regeringens universitetsreformudspil - orientering
- Status på arbejde med EVU organisering.

Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter)

Det indstilles, at FSU kort drøfter hvordan informationer og beslutninger fra dagens møde skal videreformidles til organisationen

Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)

Eventuelle punkter