

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

28. MAJ 2020

**Sag**                    **Status på tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent – overordnet vurdering af fremdrift**

REKTORSEKRETARIATET

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

**Strategiens kapitel 1 - introduktion**

DIR    35 33 47 16

MOB   93 56 51 07

KU's vision om at være blandt verdens bedste universiteter, målt på kvaliteten af forskning og uddannelse, og anerkendt for excellence og intellektuel kreativitet kræver stærke videnskabelige miljøer. Fokus på rekruttering, fastholdelse og udvikling af talentfulde videnskabelige medarbejdere er afgørende. International talenttiltrækning, globalt udsyn, udvikling og fastholdelse af talenter, attraktive arbejdsvilkår er nøgleord i den sammenhæng.

ash@adm.ku.dk

Rekruttering med globalt udsyn skal opnås ved:

**VI VIL**

- Udnytte et internationalt genkendeligt og attraktivt rekrutterings- og karriesystem, herunder tenure track
- Styrke vores position ved at synliggøre KU's styrker internationalt

Bedre rammer for videnskabelige medarbejders udvikling skal opnås ved:

## VI VIL

- Udvikle stærke forskningsmiljøer og en organisation, der understøtter videnskabelige medarbejderes intellektuelle kreativitet og muligheder for at udvikle og afprøve idéer
- Sikre en stærk sparringskultur og videreudvikle KU's forskningsevalueringssystem med fokus på selvevaluering og peer review
- Tydeliggøre interne karriereudviklingsspor og sikre ledelsesmæssigt fokus på talent- og karriereudvikling, blandt andet gennem øget opmærksomhed på mangfoldighed
- Udvide rammerne for talentudvikling ved at øge hjemtag af eksterne midler

### Samlet vurdering af status og fremdrift

KU har gennem de seneste ti år været i en positiv udvikling med stigende rangliste-placeringer (på flere ranglister), udvikling af særligt stærke forskningsmiljøer og øget eksternt hjemtag, hvilket har bidraget gunstigt til rekruttering, udvikling og fastholdelse af talent på KU. Denne udvikling skal fastholdes og fortsætte igennem strategiperioden, og det er samlet set rektoratets vurdering, at universitetet er godt på vej. For en samlet talbaseret status på KU som forskningsinstitution se bilag 1.2.

De igangsatte indsatser inden for talent medvirker til fastholdelse og videreudvikling af den positive udvikling, og et udpluk af opnåede resultater indtil nu er:

- Fortsat stigning i eksternt hjemtag og øget fokus på dækning af følgeomkostninger.
- Modellen med Tenure Track-adjunkture, der blev udviklet i den forudgående strategiperiode, er fra 2018 og frem taget i brug på alle seks fakulteter.
- Forfremmelse fra lektor- til professorniveau med det formål at kunne fastholde og rekruttere særligt talentfulde lektorer er en helt ny mulighed, som universitetet gør sig klar til at tage i brug i 2021.
- I 2019: 3 modtagere af EliteForsk-prisen, 11 modtagere af de præstige fyldte ERC-Grants samt 50 modtagere af Marie Curie-bevillinger.

KU's samlede og fælles indsats i VIP-karriereudviklingsprogrammet er langt, men et vigtigt arbejde med implementering af programmets forskellige resultater (nye modeller, metoder og kriterier) venter forude, og først herefter vil effekten af de forskellige aktiviteter kunne høstes. Særligt ift. ambitionerne om at skabe lige muligheder for videnskabelige medarbejdere af begge køn er en vedholdende indsats nødvendig for at opnå de ønskede resultater. Samtidig tegner nye perspektiver sig i form af fx øget fokus på international rekruttering, strategisk kompetenceudvikling og konsolidering af de digitale muligheder og transformationer i lyset af COVID-19.

En samlet afrapportering på indsatser til realisering af tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent fremgår af bilag 1.1.