



KØBENHAVNS UNIVERSITET

Københavns Universitets bestyrelse



SAGSNOTAT

8. JUNI 2020

Vedr. Indsatser til realisering af strategiens ambitioner om tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent

REKTORSEKRETARIATET

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Sagsbehandler Fælles-HR, Forskning & Innovation, Rektorsekretariatet

Strategiens ”vi vil” adresseres både i fælles indsatser på tværs af KU og af indsatser på fakulteter og institutter. Et antal ”vi vil” er udvalgt til fælles indsatser, fordi det er ambitioner, KU kommer længest med at gøre fælles fra start f.eks. udvikle nye metoder og koncepter, som senere skal tages i brug af VIP og TAP på institutterne. VIP-karriereudviklingsprogrammet er KU’s fælles tværgående indsats til realisering af strategiens kapitel 1. Hertil kommer en lang række indsatser og aktiviteter på fakulteter og institutter.

Dette notat redegør for status på VIP-karriereudviklingsprogrammet og talentinitiativet UCPH Forward og giver hernæst en række eksempler på, hvordan ambitionerne med at tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent udfoldes på fakulteterne.

1. KU’s VIP-karriereudviklingsprogram

VIP-karriereudviklingsprogrammet er KU’s fælles strategiske satsning inden for strategiens kapitel 1. Programmet består af 5 projekter: Karriereforsøg for lektorer, kriterier for meritering, karriereudvikling og –afklaring blandt ph.d.-studerende og postdocs, anerkendelse af excellent undervisning og VIP ligebehandlingsprojektet. Programmet afsluttes i april 2021, og det er nået langt i forhold til de indledende målsætninger. Der ligger dog fortsat en vigtig – og ikke meget mindre – opgave i at fastholde fokus, sikre konkret forankring og drive den fortsatte udvikling på området. Her følger status for de fem projekter.

1.1 Karriereforsøg for lektorer – KU forfremmelsesprogram

Som det første danske universitet vil KU være klar med et forfremmelsesprogram, som udfylder de overordnede rammer i den nye stillingsstruktur, som trådte i kraft 1. januar 2020, og som opstiller en overordnet ramme for et forfremmelsesprogram med to indgange; én for særligt talentfulde ansatte lektorer og én for særligt talentfulde ansøgere, der søger direkte ind på programmet.

Forfremmelsesprogrammet skal bidrage til at tiltrække og udvikle de største nationale og internationale talenter. Forhåbningen er således – ligesom det i bilag 1.2. 'Status på Forskning og Talent på KU' fremhæves for tenure track-adjunkterne – at forfremmelsesprogrammet vil tiltrække flere højt kvalificerede samt udenlandske topforskere.

Arbejdsgruppen for karriereforløb for lektorer har i marts måned 2020 færdiggjort udkast til et forfremmelsesprogram på KU, som er i høring i april-juni i Senatet, Hovedsamarbejdsudvalget, KU's Forsknings- og Innovationsråd (KUFIR) og fakultetsledelsesteams samt de lokale samarbejdsudvalg.

Ud over to indgange er programmet kendetegnet ved 1) tæt dialog mellem dekan, institutleder og anerkendte eksperter på internationalt niveau i udvælgelsen af hvem, der skal på programmet, 2) årlige samtaler med institutleder og 3) en midtvejsevaluering, hvis forløbet strækker sig over en hvis årrække samt 4) en endelig bedømmelse, som ved positivt udfald sikrer forfremmelse til professor.

De første høringssvar kommer bl.a. med forslag til, at de, der bistår institutleder med at pege på, hvem der udvælges til programmet, i stedet for eksterne professorer, kan omfatte interne professorer – evt. et fast udvalg på instituttet. Det skaber medinddragelse og letter administrativt, lyder argumentet.

Forfremmelsesprogrammet har på en række punkter ladet sig inspirere af rammerne for tenure track, der jf. bilag 1.2., figur 7 over antal tenure track-adjunkter, peger på en støt stigning i antallet. Inspirationen handler bl.a. om fastlæggelse af procedurerne for midtvejsevaluering og final assessment, men også vigtigheden af implementering og solid forankring.

I efteråret 2020 er fokus således på indarbejdelse af bemærkninger fra høringsfasen og udarbejdelse af endelig model. Implementering skal forberedes, herunder en tydelig kommunikationsstrategi og udarbejdelse af VIP- og ledelsesunderstøttende materiale, således at programmet er klar til ibrugtagning primo 2021.

Projektets fokus på karriereudvikling for den samlede lektorgruppe har ligeledes ført til to afholdte fokusgruppeinterviews med lektorer i sensommeren og vinteren 2019. Fokus var på

karriereudvikling og karriereveje, også andre veje end professoratet. Interviewene tydeliggør, at professoratet er det altdominerende karrieremål, men at flere andre perspektiver på karriereveje og karriereudvikling også fremkommer, herunder et bredere karriere- og talentbegreb, som der evt. kan arbejdes videre med i andet regi.

Uddrag fra fokusgruppeinterview med lektorer med mellem 5 og 15 års erfaring som lektorer:

• *A professorship is the obvious career path and it is difficult to spot other paths, but the path is not necessarily clear or transparent and it is too difficult to become a professor in Denmark.*

Ideas for alternative focus:

- *Develop more co-funded positions (the department pays for the teaching part, the company for the research part)*
- *Use the clinical Professor model (half-time in the "clinic" and half time at the University) in other contexts, e.g. in a business start-up context*
- *Make study management [studieledelse] a career path, leading to promotion*
- *Consider various professor "profiles" (teaching, innovation, outreach)*
- *Recognise outreach practice to a greater extent*

1.2 Kriterier for meritering

KU har nu kriterier for meritering af adjunkt-, lektor- og professorstillinger, som understøtter både stringens og bredde i den meriteringspraksis, KU ønsker, når der skal rekrutteres videnskabeligt personale. Kriterierne er fint i overensstemmelse med anbefalinger fra udvalget for bedre meritering i dansk forskning, der udkom med rapport samtidig med udarbejdelsen af kriterierne. Tydelighed og transparens har været vigtige faktorer i udarbejdelsen og en fair rekrutteringsproces, der bidrager til KU's arbejde med ligestilling og mangfoldighed.

Der er udarbejdet:

- KU kriterier for meritering af adjunkt-, lektor- og professorstillinger på KU
- Introduktionsmateriale til både ledere og medarbejdere
- Inspirationsmateriale til tilføjelse af lokale kriterier inden for de 6 hovedkriterieområder
- Revideret bedømmelsesudvalgsmateriale og tilretning i KU's e-rekrutteringsløsning, hvori kriterierne fremgår
- Revideret MUS materiale for VIP, hvori kriterierne fremgår

Implementeringen af kriterierne er i fuld gang, og der arbejdes aktivt med dem efter en omfattende høringsrunde i 2019. Fakultetsledelserne blev i efteråret bedt om at tage stilling til, om de ønskede at tilføje konkrete kriterier inden for de 6 aftalte hovedkriterieområder. Dette var ikke var tilfældet, og nu pågår arbejdet på institutniveau frem mod ibrugtagning i august 2020.

Fakulteterne har grebet opgaven forskelligt an. HUM har nedsat en arbejdsgruppe til formålet, SUND har valgt i først omgang at tage kriterierne i brug, som de er, og tage stilling til evt. tilføjelser som led i deres målpansarbejde senere på året. TEO vil drøfte kriterierne i fakultetsledelsen, akademisk råd og samarbejdsudvalg op til ibrugtagning, JUR vil indarbejde dem bl.a. som led i en rekrutteringspolitik, og SAMF og SCIENCE tager pt. stilling på institutniveau til evt. tilføjelser.

Kriterierne bruges visse steder som løftestang til at drøfte vigtigheden af at holde et højt fagligt niveau, når KU rekrutterer til Faculty VIP stillinger, og som element til at skabe klarhed over forventninger til kompetencer og krav til kvalifikationer i forhold til stillingskategorier og funktioner.

Eksempel: Institut for Plante og Miljøvidenskab (PLEN)

PLEN er ved at afslutte en længere intern høringsproces af kriterierne med inddragelse af sektionsledere samt forsknings- og undervisningsudvalg. PLEN påpeger at meriteringskriterierne indgår i samlingen af ledelsesværktøjer, som bliver anvendt i forbindelse med karriereudvikling for den enkelte videnskabelige medarbejder og ved vurderingsforløb forbundet med rekruttering af nye videnskabelige medarbejdere til instituttet. Sidstnævnte medfører at alle medlemmer af ansættelsesudvalg for videnskabelige stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau, skal have et kendskab til de samlede kriterier og forståelsen af deres anvendelse i praksis på KU og PLEN, som en del af en helhedsvurdering af kandidater. PLEN har vurderet kriterierne og har bl.a. forslag om at ansøgningsaktivitet er det samme på lektor og professorniveau og at forventninger og bidrag til den daglige ledelse og trivsel blandt medarbejdere er højere for lektorer end adjunkter.

1.3 Karriereudvikling og –afklaring blandt ph.d.-studerende og postdocs

I projektet målrettet ph.d.-studerende og postdocs er arbejdet fokuseret på skabelsen af en tydeligere ramme på tværs af KU for karriereudviklingsarbejdet, der understøtter både tiltrækning, udvikling og afklaring i forhold til videre karriere.

På trods af et svagt faldende antal ph.d.-studerende og postdocs, som nævnt i bilag 1.2., figur 6 over Faculty VIP årsværk pr. fakultet, er dette arbejde ikke blevet mindre vigtigt, hvilket også understreges af den nye stillingsstrukturens krav om, at universiteterne *skal* synliggøre karriereperspektiver for ansatte VIP, særligt dem i tidsbegrænsede stillinger. Covid-19-situationen har ligeledes gjort dette arbejde endnu mere akut.

Der arbejdes med reel understøttelse til at give de unge forskere viden, tilgange, metoder og værktøjer til at tage ansvar for egen videre karriere og bidrage til udviklingen i universitetsmiljøet. På baggrund af anbefalinger udarbejdet sommeren 2019 af projektets arbejdsgruppe kan følgende indsatser og resultater nu fremhæves:

- Der er afholdt 9 workshops vedr. transferrable skills og CV/cover letter for 234 ph.d.-studerende og postdocs på KU med særdeles høj evalueringsscore. Særligt den helt konkrete 'hands-on' tilgang fremhæves som værdifuld.
- Etablering af 1:1 karrierevejledning til ph.d.-studerende og postdocs. Ved nyhed om ordningen skrev mere end 30 ph.d.-studerende og postdocs sig op til en samtale i løbet af det første halvandet døgn. Vejledningen målrettes forskerens specifikke behov, og flest har ønsket sparring om netværksdannelse, jobmarked og valget mellem academia-non academia. Tiltaget er et pilottiltag, der evalueres foråret 2021.
- Tidlig introduktion til strategisk karriereplanlægning. Der etableres dialog med ph.d.-skolerne på SAMF, HUM, JUR og TEO om en indsats vedr. strategisk karriereplanlægning blandt ph.d.-studerende og postdocs. Indsatsen skal målrettes de yngre forskere tidligt i deres forløb, men med blik for forskellen mellem at være tidligt, midt og sidst i sin ansættelse på KU. Det forventes, at første udkast til en ramme for indsatsen foreligger ultimo juni 2020, men grundet Covid-19 har det været svært at holde den forventede fremdrift i arbejdet.
- På ku.dk/Jobportalen etableres et website om karrieremuligheder, der er målrettet de yngre forskere. Sitet har fokus på karriereveje, metoder, værktøjer, tilbud, vejledning, tal og data samt international staff mobility og forventes at kunne lanceres sommeren 2020. De første brugertest med ph.d.-studerende og postdocs og tilbagemelding fra fokusgruppeinterview er positive og peger på tilfredshed fra målgruppen med et site, der tydeliggør KU's arbejde med karriereudvikling og -afklaring. Sitet forventes også at have værdi i tiltrækningen af de unge talenter.
- Der har været afholdt 4 møder i netværk for medarbejdere på KU, der understøtter arbejdet med karriereudvikling og -afklaring blandt ph.d.-studerende og postdocs. Næste møde byder på in-house og out-house (virksomheds) videndeling. Medlemstallet i netværket er støt stigende fra 20 personer ved opstart 2019 til nu 45 personer, såvel VIP som TAP på KU. Senest har professor Hans Bräuner-Osborne, professor i farmakologi, Ayo Wahlberg, professor MSO i antropologi, samt chefkonsulent Jacob Juul Gade fra Erhverv og Myndighed på SCIENCE, præsenteret deres arbejde med at understøtte de unge forskeres karriereudvikling. Netværket spiller ligeledes en essentiel rolle i forhold til at kvalificere andre tiltag i projektet målrettet yngre forskere.

1.4 Anerkendelse af excellent undervisning

I september 2019 lå konkrete anbefalinger klar til arbejdet med anerkendelse af excellent undervisning på KU. Tre af disse udmønter sig nu i projekter, der trækker på ny og vigtig viden.

- Anbefaling om strukturerede uddannelsesforløb efter universitetspædagogikum. I lyset af Covid-19 sættes der fokus på kompetenceudvikling inden for digitalisering af undervisningen (blended learning). Uddannelsessøjlen vil kigge på behovene for fremadrettet opkvalificering på dette område og de tilbud, der eksisterer pt. Projektet kobles til den viden, der oparbejdes i øjeblikket på området, herunder den erfaringsindsamling, der foregår pt i regi af Center for Digital uddannelse, de forskellige kompetenceudviklingsprojekter KU har fået midler til fra Styrelsen og ikke mindst 2023-projektet om digitalisering af uddannelserne.
- Anbefaling om, at der udarbejdes en skabelon til bedømmelse af undervisningskompetencer i forbindelse med rekruttering af videnskabeligt personale. Anbefalingen er i tråd med Meriteringsrapportens anbefaling om, at undervisningsmeritter altid bør evalueres ved ansættelse. Der er udarbejdet udkast til en række spørgsmål og fokusområder, som kobler sig til KU's meriteringskriterier, undervisningsportfolio samt pædagogiske kompetenceprofil. Det er inspirationsmateriale og spørgsmål kan vægtes forskelligt og justeres til alt efter, hvilken kandidat udvalget sidder overfor og hvor detaljeret en undervisningsportfolio, der er tale om.
- Anbefaling om, at PURE/CURIS anvendes til registrering af undervisningsaktiviteter. Der er i første omgang tale om en mindre analyse af, om anbefalingen er mulig at implementere uden, at det pålægger den enkelte videnskabelige medarbejder ekstra arbejde (automatiseret løsning). Hvis dette ikke lader sig gøre, fortsætter projektet ikke.

1.5 VIP ligebehandlingsprojektet

Projektet har opnået alle milepæle samt sikret en bredere deltagelse blandt institutterne/fakulteterne/centre end forventet. Der var sat et succeskriterium på 6-8 deltagende enheder. Fra projektets udgangspunkt deltog 11 enheder. Senest har et af institutterne fra SCIENCE valgt at trække sig, grundet ressourcehensyn, men instituttet har takket ja til at deltage i implementeringsprojektet. For nuværende er 14 institutter/fakulteter/centre således på forskellig vis involveret i projektet.

Indsatser og resultater:

- 9 lokale handleplaner (DIKU, MATH, IN, CPR, IFS, IØ, TEO, JUR, KOMM)
- Startet dialoger på 14 institutter/centre/fakulteter om lokal praksis ift. ligestilling og mangfoldighed
- Uddannet 11 institutledere/centerledere/dekaner/prodekaner (NBI, DIKU, MATH, IN, CPR, IFSV, IØ, IFS, TEO, JUR, KOMM) og 60 VIP'er i mangfoldighed, ubevidste bias og design thinking (workshop i november 2019)
- 11 institutter/centre/fakulteter (NBI, DIKU, MATH, IN, CPR, IFSV, IØ, IFS, TEO, JUR, KOMM) har analyseret egne rekrutteringspraksis (workshops i januar 2020)
- Produceret 13 datarapport med fokus på lokale rekrutteringsprocesser (BIO, GLOBE, NBI, DIKU, MATH, IN, CPR, IFSV, IØ, IFS, TEO, JUR, KOMM)
- Produceret kønsopdelt data på VIP'-niveau – og offentliggjort dette på KU.dk
- Videreført fælles handlepunkter på KU
- Godkendt og planlagt obligatorisk uddannelsesforløb for L80 i diversitetsledelse - internationale keynotes fra UCL, og Harvard er indbudt og har takket ja. For ikke at miste kvalitet og de rette rammer for forløbet er det udskudt til fysisk fremmøde er muligt.
- Tydeligt aftryk i KU's indgangskriterier for meritering (fokus på mangfoldighed og ligestilling)
- Indgået samarbejde med DANWISE – græsrodsinitiativ, startet på KU, med fokus på ligestilling i academia
- Etableret samarbejdsrelation til de lokale HR-centre og inkluderet nøglemedarbejdere fra HR SUND og HR SCIENCE i projektet, såvel som det afledte implementeringsprojekt
- Etableret kontakt til Edinburgh University og Islands Universitet med henblik på vidensdeling – udgangspunktet var en studierejse for arbejdsgruppen i foråret 2020. Der forsøges nu etableret virtuelle møder i stedet.
- Igangsat implementeringsprojekt på SUND, SCIENCE og HUM (GLOBE, BIO og NORS)

De erfaringer og metoder, som er udviklet i projektet, efterspørges allerede for nuværende på KU, og der er i gangsat et implementeringsprojekt med deltagelse af yderligere 3 institutter.

En særlig vigtig milepæl er de ni indleverede handleplaner. Heri har de deltagende enheder skitseret, hvordan de konkret og lokalt vil arbejde med ubevidste bias i rekruttering og arbejdsmiljø det næste års tid. Der er lokalt stort fokus på, at handleplanerne bliver hørt internt på instituttet/fakultetet/centret og hermed opnår legitimitet og kvalitetssikring. Til eksempel kan fremhæves Datalogisk Instituts handleplan.

Eksempel: Datalogisk Institut (DIKU)

I handleplanen foreslår DIKU at have en Diversity Chair, som på tværs af organisatorisk praksis, forskning og uddannelse, skal arbejde med ligestilling og mangfoldighed. Funktionen er tiltænkt en udviklende rolle for instituttet, som rækker ud over VIP Ligestillingsprojektets tidshorisont. I handleplanen beskrives det, hvordan instituttet vil udvikle guidelines til bedømmelse, der inkluderer at hver kandidat skal skrive 400 ord om deres bidrag til arbejdet med ligestilling og mangfoldighed. Derudover skal bedømmelseskomiteen lave en vurdering af hver kandidats produktivitet, hvor forældreorlov, andet fravær fra forskning, eksterne midler og tilknytning til prestigefyldte universiteter tages med i betragtning. Bedømmelseskomiteen anvises i at være opmærksomme på at kandidater med få eksterne midler eller fra mindre prestigefyldte universiteter, som har produceret på niveau med kandidater fra prestigefyldte universiteter og/eller med flere eksterne midler, skal ydes særlig opmærksomhed.

Handleplanen er sendt i høring internt på instituttet.

Alle 10 deltagende enheder har et opsamlingsmøde med ekstern konsulent og projektleder for projektet i juni 2020. Til mødet vil der være fokus på fremdrift, forankring og kommunikation.

Som det fremgår af bilag 1.2. Status på Forskning og Talent på KU, tabel 10, er der til stadighed stor forskel på det typiske akademiske karriereforløb på KU, når der måles på køn. Denne udfordring var tilsvarende præsent i KU's forskningsevaluering i 2016-2018. Tilsvarende er der en tendens til, at KU i højere grad lykkes med at støtte mandlige forskere i hjemtag af ERC-bevillinger, end kvindelige (M: 79/ K: 27)¹. Dette er et væsentligt opmærksomhedspunkt ift. KU' ambitioner om at arbejde med ligestilling og mangfoldighed.

Udfordringerne er af systemisk karakter og kan ikke alene henvises til en fortidig tilstand. Seneste ses det af opgørelsen over tenure track-adjunkter, at andelen af kvindelige tenure track-adjunkter er lavere en blandt de ordinære fireårige adjunktstillinger. Det er relevant at overveje, hvordan arbejdet med ligestilling og mangfoldighed i endnu højere grad kan finde vej til KU's øvrige projekter, drift og indsatsområder.

1.6 Fremadrettede perspektiver for den fælles indsats for VIP-karriereudvikling

De overordnede overvejelser går i retning af et øget fokus på kvaliteten af VIP rekrutteringsprocessen for at styrke evnen til at tiltrække og ansætte de bedste kandidater, når KU rekrutterer. Der bør derudover sættes fokus på forskningsmiljøet i forhold til at udvikle ligestillingsperspektivet og den organisatoriske understøttelse af gode, "bæredygtige" forskerkarrierer. I forhold til bidrag til at udvikle det bredere karriereområde end alene vejen mod en professorstilling er det vigtigt at fastholde en strategisk og inddragende proces, så perspektiver og tilbud får bred rækkevidde på KU og har god klangbund i organisationen. En

¹ Matthæuseffekten er en veldokumenteret barriere for kønsligestilling på universiteterne. Effekten beskriver en tendens, hvor mandlige forskere i overvejende grad trækker bevillinger hjem. Forskel i hjemtag giver en skæv arbejdsfordeling lokalt ift. fordeling af forskningstid og øvrige opgaver. Tilsvarende skaber en stærk bevillingsportefølje et bedre udgangspunkt for fremtidige ansøgninger.

øget digitalisering af tilbuddene synes derudover oplagt blandt andet på baggrund af erfaringerne fra Covid-19.

For at få de mange talentfulde mennesker på universitetet til at folde sig bedst muligt ud skal der skabes rammer og vilkår, sættes retning, skabes samspil, gives både plads og feedback og i det hele taget udøves god ledelse, så kompetencerne hos den enkelte kommer i spil og styrken i et mere samlet organisatorisk perspektiv kan udnyttes. Det vil være relevante elementer for et forfremmelsesprogram at sætte spot på, og det kræver fokus på både rollemodellers og lederes rolle, kompetencer og identitet og dermed blandt andet på at fastholde aktuelle tilbud, men også skabe nye, relevante tilbud af forskellig karakter, herunder i regi af LUKU.

1.7 Talentprogrammet UCPH forward

Talentprogrammet er initieret af to top-forskere og ledere af grundforskningscentre, professor Jens Hjorth (NBI) og Marie-Louise Nosch (SAXO), og fulgt af organisationspsykolog Ulla Viskum (fælles HR). Talentprogrammet henvender sig til en udvalgt gruppe af yngre og midt-karriere forskere (videregående postdocs, eller unge professorer på alle niveauer) med ekstraordinære færdigheder og visioner. UCPH Forward er for forskere, der har demonstreret ekstraordinær videnskabelig kvalitet, kreativitet, talent, motivation og modet til at bygge bro over discipliner. Det er et intensivt 10 måneders program og består af månedlige heldagssessioner, opgaver, systematisk vejledning, mentoring og coaching, der tager ca. 20 % af deltagerens tid.

Ambitionen med programmet skaber en mulighed for de forskere, der er villige til at gøre en ekstra indsats for at accelerere karrieren. Det har været et mål at skabe et miljø for en ny generation af meget forskellige dygtige forskere med professionelle resultater på tværs af fagområder og erfaringer fra og uden for den akademiske verden. Programmet er en unik international nyskabelse i og med, det er ledet af top-forskere, som dedikerer en væsentlig del af deres arbejdstid til programmet.

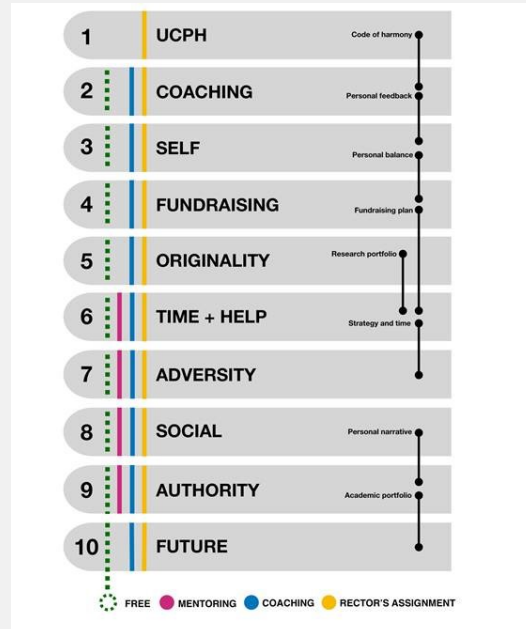
UCPH Forward-programmet gentænker excellence, innovation og talent. Ofte foregår gennembrud tidligt i en forskningskarriere, hvor der også er pres på den enkelte mht. familie og økonomi. Netop derfor er det vigtigt at støtte yngre talenter og inspirere dem ved at etablere et fællesskab på tværs af faglige miljøer og discipliner.

UCPH Forward 2019

24 deltagere er udvalgt efter en åben ansøggerrunde fordelt på SCIENCE (8), SUND (7), SAMF (3), HUM (3), JUR (1) og TEO (2).

Programmet løb fra februar til november 2019

Programmets temaer omfattede:



Noget af det, deltagerne fremhæver som det vigtigste i programmet, er netværket og det fællesskab, der opstår på tværs af de forskellige discipliner. Ligeledes er tilhørsforholdet til KU og til academia blevet større. Mange har oplevet, at de i programmet har fælles erfaringer og udfordringer, og at det har været en gave at finde nye veje. Det bliver fremhævet, at variationen i programmet lige fra sparring på konkrete ansøgninger, til planlægning, personlig indsigt og styrkelse af fysisk og mental sundhed har været afgørende.

Der har været gennemført udførlige interne evalueringer efter hver session og en samlet evaluering ved afslutningen af det første hold. Givet den succesfulde modtagelse af første årgang af programmet bliver det næste hold gennemført efter nogenlunde samme skabelon. Grundet COVID-19 er en række vilkår ændret i programmet. En anden justering er, at der kommer yderligere vægt på deltagernes bidrag.

UCPH Forward 2020

24 deltagere er udvalgt efter en åben ansøggerrunde fordelt på SCIENCE (5), SUND (10), SAMF (4), HUM (3) og JUR (2).

De mødtes første gang d. 4. juni 2020 -- virtuelt.

Programmet starter 10. september og kører frem til 1. juni 2021.

Programledelsen er sammen med rektoratet i gang med at afklare, hvilke opgaver dette holds deltagere skal have.

2. Et indblik i fakulteternes arbejde med tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent

Her følger fire uddrag af fakulteternes målplaner, der illustrerer, hvordan fakulteterne på forskellig vis arbejder med tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent. Eksemplerne er fra SUND, SAMF, SCIENCE og JUR.

Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent på SUND

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har i fakultetets målplan for 2020-2023 sat fokus på at tiltrække, udvikle og fastholde videnskabeligt talent. Centralt i fakultetets indsats står det forhold, at der er hård international konkurrence om de stærkeste sundhedsvidenskabelige talenter. Samtidig tiltrækkes særligt talentfulde - både unge og mere erfarne forskere - af stærke miljøer, som giver mulighed for fagligt samarbejde med andre forskertalenter, og som giver adgang til relevant og moderne infrastruktur. Centrale for fakultetets indsats står den excellente grundforskning og mulighederne for kobling med translationel og klinisk forskning. Konkret vil SUND:

- Prioritere excellent sundhedsvidenskabelige grundforskning.
- Fastholde og udbygge sundhedsvidenskabelige forskningsinitiativer, der kobler grundforskning med translationel og klinisk forskning, herunder bl.a. BRIDGE-programmet og Greater Copenhagen Health Science Partners (GCHSP).

I forhold til rekruttering, talentudvikling og tydelige karriereveje understreger SUND i fakultetets målplan, at diversitet er en værdifuld kvalitet, som skal videreudvikles og værnes om på samme måde, som vi værner om forskningsfrihed og kreativitet. Det arbejde kræver bl.a. et tydeligt og synligt overblik over de mange karriereveje og -muligheder, herunder også klarhed over forventninger til kompetencer og krav til kvalifikationer i forhold til stillingskategorier og funktioner – set på kort og lang sigt.

I sammenhæng med og som opfølgning på Strategi 2023-projektet om VIP-karriereudvikling vil SUND synliggøre og gøre brug af differentierede karriereveje og -muligheder på fakultets- og institut-/centerniveau, fx tenure-track og kliniske adjunkter. Den nye stillingsstruktur for videnskabeligt personale vil blive implementeret, så der tages højde for institutternes og centrenes fremtidige behov. Hovedparten af SUND's institutter og centre arbejder allerede målrettet med at skabe tydelige VIP-karriereveje og -forløb. Det sker ved brug af flerårige rekrutterings- og ansættelsesplaner, tenure track, forfremmelsesprogrammer, generationsskifteplaner og talentrekruttering.

SUND lægger også vægt på et professionelt og velfungerende studie- og arbejdsmiljø baseret på en sund og involverende kultur, gode fysiske rammer og dygtige, engagerede og kompetente studerende, medarbejdere og ledere. SUND vil gennem god ledelse, en stærk samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation, vedvarende kompetenceudvikling, involvering og medbestemmelse samt et individuelt medansvar sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent på SAMF

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet beskriver i sin måplan, at man vil sikre gode rammer for talentudvikling bl.a. gennem øget hjemtag af eksterne midler. Fakultetets forskere har i de seneste år øget hjemtaget af eksterne forskningsmidler markant. Ambitionen for de kommende år er at styrke rammer og fundament for at øge hjemtaget af eksterne midler yderligere. Konkret vil SAMF:

- Løbende opdaterede institutstrategier for ekstern finansiering med konkret prioritering af indsatser.
- Sigte på at hjemtage større forskningsbevillinger, som har konkret samfundsmæssigt impact
- Øget funding fra EU's kommende rammeprogram Horizon Europe, herunder midler, der muliggør rekruttering af forskere fra førende (udenlandske) forskningsinstitutioner. Både EU's excellence søjle (ERC Grants og Marie Curie-stipendier) og EU's 'Societal Challenges'-søjle er relevante her.

SAMF beskriver i fakultets målplan, at en række initiativer på KU-niveau bidrager til at styrke den samfundsvidenskabelige talentudvikling og rekruttering, herunder konkretisering af promotion-krav og indholdsbeskrivelser til de forskellige stillingskategorier og karriereveje. På SAMF vil der være et særligt fokus på karriereudvikling på alle niveauer, herunder:

- Implementere tenure track-modellen for adjunkter og en kommende model for promotion fra lektor til professor.
- Professionalisere søgeprocesser og styrke det internationale netværk med henblik på rekruttering.
- Sætte konkrete placement mål for BA, KA og ph.d.-kandidater i den private sektor, aftagernetværk, mentorordninger, praktik mv.

Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent på SCIENCE

Det Natur- og biovidenskabelige Fakultet beskriver i fakultetets målplan forudsætningerne for, at fakultet fortsat er blandt verdens førende naturvidenskabelige fakulteter. Det kræver, at SCIENCE kan tiltrække og fastholde både nationale og internationale forskningstalenter, og at forskere har adgang til de mest avancerede og moderne laboratorier og forskningsudstyr. Diversiteten blandt forskere skal i stigende grad afspejle diversiteten i det danske samfund.

SCIENCE understreger i den forbindelse, at det er en udfordring at tiltrække og fastholde højt meriterede internationale topforskere, hvilket er væsentligt i forhold til etablering og udvikling af stærke og attraktive forskningsmiljøer, der igen kan tiltrække de dygtigste yngre kandidater af begge køn.

SCIENCE vil styrke fakultetets position ved at synliggøre KU's styrker internationalt. Det skal eksempelvis gøres gennem et gæsteforskerprogram til profilering af KU og SCIENCE, bl.a. med henblik på rekruttering af topforskere samt ved at understøtte afholdelse af

internationale symposier og ph.d.-kurser med deltagelse af internationale topforskere og ph.d.-studerende. Der vil blive arbejdet målrettet for bedre diversitet i forskerstaben bl.a. ved anvendelse af søgekomiteer og startpakker.

Fakultetet vil endvidere gennemføre og årligt opdatere en kortlægning af større forskningsinfrastruktur med henblik på at kunne foretage strategiske prioriteringer. Kortlægningen skal også medvirke til at øge kendskabet til fakultetets forskningsinfrastrukturpark på tværs af institutterne. Der vil samtidig være et ledelsesmæssigt fokus på finansieringsmuligheder. Konkret vil SCIENCE give høj prioritet til deltagelse i internationale instrumentcentre og være parate til at påtage sig lederskabet af større forskningsinitiativer.

SCIENCE lægger også vægt på at sikre en stærk sparringskultur og videreudvikle KU's forskningsevalueringsystem med fokus på selvevaluering og intern peer review. Det fremgår af fakultets planer, *at der skal etableres en kultur på institutterne, hvor det er normen, at der er strategiske diskussioner af, hvornår det er relevant for den enkelte forsker at søge, hvor der skal søges midler fra, og hvem der skal være hovedansøger. Udviklingen af en bedre sparringskultur på SCIENCE skal understøtte denne ambition.*

Rekruttering med globalt udsyn på JUR

Det Juridiske Fakultet er blandt de højest rankede law schools i verden (#41 i Times Higher - World University Rankings 2018 by subject: Law), og fakultetet har en ambition om at blive endnu bedre. Fakultet skriver i sin målplan, at det kræver løbende rekruttering på højeste niveau samt en tydelig og synlig profil i det internationale forskningsmiljø. Det er en udfordring for fakultetet at rekruttere på højeste internationale niveau inden for danske fag på fakultetets uddannelser, hvor ansøgerfeltet ofte er smalt.

JUR vil udnytte et internationalt genkendeligt og attraktivt rekrutterings- og karrieresystem. Fremover vil JUR anvende tenure track-modellen (adjunkt-lektor) til at tiltrække og fastholde internationale anerkendte forskningstalenter samt dække behov inden for forskningsbaseret undervisning. Fakultetet vil ansætte i sådanne tenure track-stillinger med en tenure track-plan, som reflekterer fakultetets mål med at anvende disse stillinger. Gennem tenure track-modellen vil fakultetet bl.a. styrke sin position inden for international publiceringskvalitet (flere publikationer af høj kvalitet i internationalt anerkendte tidsskrifter). Fakultetet vil inden udgangen af 2020 have ansat sin første tenure track-adjunkt. Frem mod 2023 vil halvdelen af alle de adjunkter, der ansættes på fakultetet være ansat på tenure track.

På Det Juridiske Fakultet har omfanget af eksternt finansieret forskning traditionelt være mindre, end hvad der er praksis inden for de eksperimentelle fagområder. Også her går udviklingen i retning af mere eksternt finansieret forskning. JUR skriver i den forbindelse i fakultetets handleplan, at man *vil videreudvikle best practice på fakultetet i forhold til processer ved ansøgning om ekstern finansiering og udvikling af nye forskningspublikationer. Internt peer review anvendes allerede ved nogle typer af ansøgninger.* Denne proces videreudvikles nu i samarbejde med fakultetets bedste forskningsmiljøer med henblik på gensidig læring og bedre kvalitet i ansøgninger om ekstern finansiering.

På fakultetet eksisterer forskellige modeller for feedback og læring i forbindelse med udvikling og modning af forskningsideer og publikationer. Fakultetet vil iværksætte en evaluerende undersøgelse på tværs af fakultetets forskningscentre og iværksætter et best practice-initiativ med henblik på mere intensivt samarbejde mellem forskere med henblik på at løfte den videnskabelige kvalitet af forskningen.