

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

3. JUNI 2021

**Vedr.** Status på forskning og talent på KU**Sagsbehandler** Forskning & Innovation, Fælles HR og Rektorsekretariatet**FORSKNING & INNOVATION****Indledning**

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Dette statusnotat giver et bredt billede af KU's forskning og evne til at tiltrække, udvikle og fastholde talent ud fra et udpluk af centrale nøgletal. Nøgletallene er dels valgt, fordi det er de gængse tal, der placerer KU som forskningsinstitution i et internationalt forskningslandskab, og dels valgt ud fra strategiens temaer i kapitel 1. Notatet indeholder også en status på KU's fælles centrale indsats 'VIP-karriereudviklingsprogrammet', der bidrager til realisering af kapitel 1 med fem projekter:

- KU's forfremmelsesprogram
- VIP ligestillingsprojekt
- Kriterier for meritering
- Karriereudvikling og –afklaring blandt ph.d.-studerende og postdocs
- Anerkendelse af excellent undervisning

Programmet er i sin afsluttende fase og de forskellige dele er under implementering og udrulning/gevinstrealisering på KU.

**1. Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent****1.1. Rekruttering med globalt udsyn****VI VIL**

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

**1.2. Bedre rammer for videnskabelige medarbejderes udvikling**

## 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 forskningsevalueringsystem 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

Der er ikke en direkte sammenhæng mellem strategiens ambitioner og de udvalgte tal, og det er stadig tidligt at opgøre de egentlige effekter af strategiske indsatser iværksat under *Talent og samarbejde – strategi 2023*. Hovedparten af det talmateriale, der er anvendt i statusredegørelsen, dækker perioden frem til og med 2020, dvs. de første tre år af strategiens periode. Igangsættelse og gennemførelse af forskningsaktiviteter tager generelt lang tid, og tallene vil primært reflektere forhold og indsatser, der ligger år tilbage. Derfor er status suppleret med afrapportering på det fælles VIP karriereudviklingsprogram.

Notatet indeholder følgende:

1. KU's ranglisteplaceringer
2. KU's forskningspublikationer
3. Videnskabelige priser: EliteForsk priser per universitet
4. Hjemtag af eksterne midler
5. Antal ERC og Marie Curie-bevillinger
6. Køn og ligestilling
7. Rekruttering og udvikling af talent – forfremmelse og tenure
8. Forskningsevaluering

### ***Forskning og talent på KU i lyset af corona-pandemien***

Den aktuelle situation med håndtering af corona-pandemien berører KU og KU's forskere og studerende såvel som det globale samfund og dets institutioner, virksomheder og befolkning generelt. Det er for det første internationaliseringen i form af udveksling af gæsteforskere (ud og ind) i kortere og længerevarende ansættelser, som påvirkes. For det andet har især forskere ansat i tidsbegrænsede stillinger, herunder mange yngre forskere i ph.d.- og postdoc-stillinger, været hårdt ramt af både den begrænsede mobilitet og feltstudier såvel som den indskrænkede fysiske tilstedeværelse på universitetet, herunder ikke mindst begrænset adgang til laboratorier, biblioteker, værksteder, klinikker, m.v., som epidemien har resulteret i.

Så vidt muligt gennemføres diverse forskningsaktiviteter via de digitale hjælpemidler og fra distancen. KU arbejder særligt med at hjælpe forsinkede ph.d.-studerende ud fra en konkret, individuel vurdering af ph.d.-forløbene; eksempelvis er der i en række tilfælde mulighed for forlængelse og lønkomensation.

Corona-pandemien har også budt på nye forskningsmuligheder for universitetets forskere. Bl.a. takket være en række bevillinger fra det offentlige og fra private fonde er der på KU igangsat en betydelig forskningsindsats, der bredt adresserer corona. Primo maj 2021 er der i Web of Science-databasen registeret knap 350 KU-publikationer vedrørende covid-19. Publikationerne er næsten alle open access og fordeler sig på en vifte af videnskabelige discipliner.

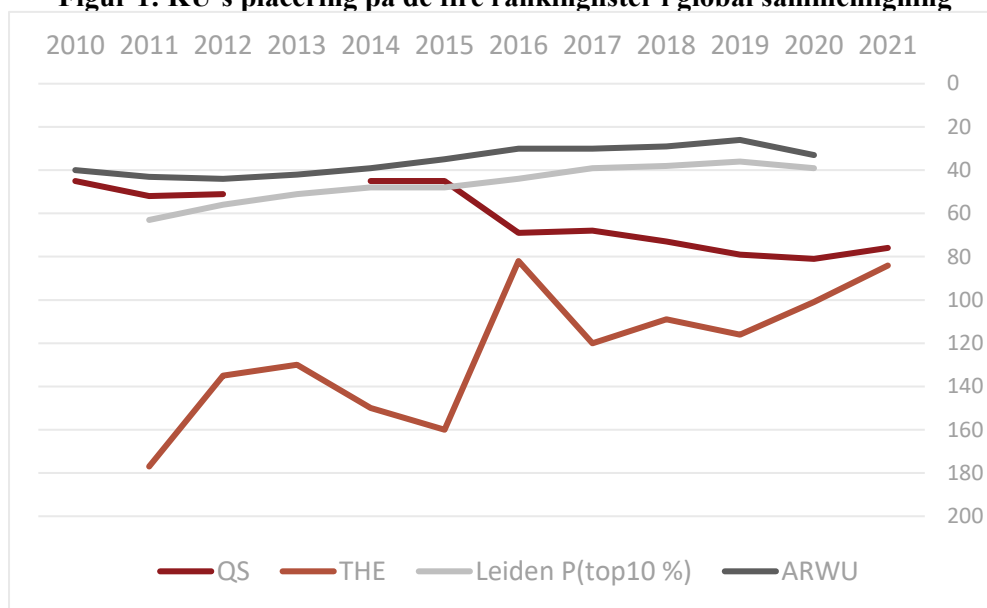
Det er for tidligt at opgøre, hvordan den samlede situation omkring covid-19 både for indeværende og fremadrettet vil påvirke forskernes situation.

## 1. KU's ranglisteplaceringer

KU følger løbende sin placering på fire toneangivende globale ranglister; Leiden, ARWU, QS og THE. For (kommende) studerende og forskere – ikke mindst på tværs af landegrænser – er listerne en del af vurderingsgrundlaget, når de skal pejle sig ind på (udenlandske) universiteter af potentiel interesse.

KU er de seneste år gået frem på de to lister, Leiden og ARWU, der (overvejende) er bibliometribaserede, dog med små fald på begge lister i det nyeste opgørelsesår (2020). Begge lister placerer KU i den globale top-50 hhv. som nr. 39 og 33.

Udviklingen i KU's placering på de to øvrige lister er over tid mere svingende. I den nyeste opgørelse (2021) er KU gået lidt frem på QS listen (5 pladser) og markant frem (16 pladser) på THE-listen. Udviklingen i universitetets placering på disse to lister kan både skyldes metodeændringer, men det kan også dække over en reel udvikling (der er ikke angivet større metodeændringer i THE mellem 2020 og 2021). QS og THE er begge baseret på en blanding af bibliometri og forskellige øvrige indikatorer herunder et 'reputation element' (*academic og employer reputation*). Særligt i forhold til reputation-elementet arbejder KU med at undersøge, om og hvordan universitetet kan forbedre egen placering på listerne.

**Figur 1: KU's placering på de fire rankinglister i global sammenligning**

Note: KU's fald på QS fra 2015 til 2016 skyldes en metodeændring. QS skriver: "faculty area normalisation was introduced in 2015 to ensure that institutions specialising in Life Sciences and Natural Sciences were not unduly advantaged".

KU's placeringer på de fire lister kan vurderes i lyset af den stigende globale konkurrence. En række asiatiske universiteter er i de senere år gået markant frem på flere af listerne primært på bekostning af amerikanske og europæiske universiteter. På Leiden-listen tegner kinesiske universiteter sig nu for 22 af de 25 højst rangerede universiteter i verden inden for både "mathematics and computer science" og inden for "physical sciences and engineering". For 10 år siden var der hhv. 4 og 8 kinesiske universiteter i den globale top 25 inden for disse fagområder. Det bemærkes, at den kinesiske dominans er væsentlig mindre inden for andre fagområder. Forskydningen mellem universiteter og lande sker med varierende hastighed afhængigt af de variable-typer, ranking-listerne anvender, herunder reputation-elementet, tidligere tildelte nobelpriser og øvrige indikatorer.

## 2. KU's forskningspublikationer

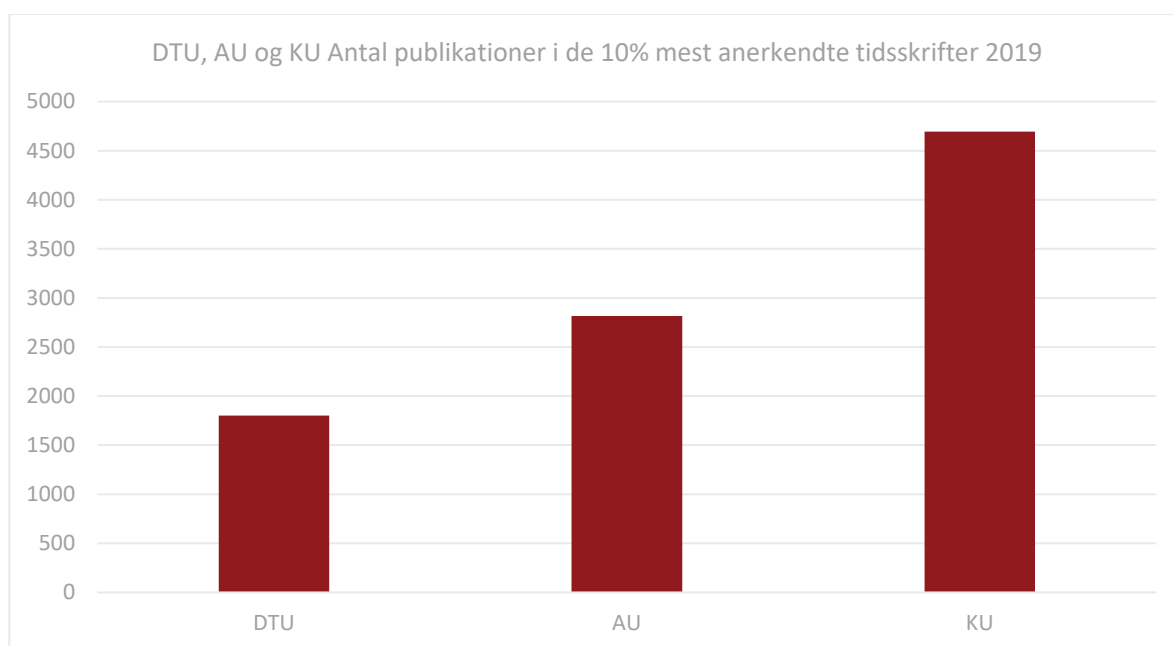
En af flere opgørelser af forskningspublikationer fokuserer på tidsskriftsartikler, som er publiceret i de 10% mest citerede videnskabelige tidsskrifter. Som en del af KU's årlige afrapportering til Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) opgøres således antallet af forskningspublikationer i de 10 procent mest anerkendte tidsskrifter. For KU udgjorde antallet (baseret på treårige opgørelsesperioder) 4.655 i 2018 og 4.560 i 2019 og 4.536 i 2020. Det lille fald skal ses i forhold til KU's baseline på 4.055 publikationer i de mest citerede tidsskrifter for 2014-2017.

Nedenstående figur viser KU's publicering i de 10 procent mest anerkendte tidsskrifter i 2019 sammenholdt med AU og DTU, som opgjort af SciVal (maj 2020). Opgørelsen er baseret på SciVal, som er Elseviers analyseredskab. Ud af de ca. 22.000 videnskabelige tidsskrifter på verdensplan, som er inkluderet i SciVal, er de 10% af tidsskrifterne, der modtager flest

citationer (svarende til ca. 2.200 tidsskrifter) identificeret. Når en forsker får en artikel optaget i et af disse tidsskrifter, tælles artiklen med i ovenstående opgørelse. Det gælder, uanset hvor mange citationer den pågældende artikel selv modtager. Som et alternativ kan man også vælge at opgøre de 10% mest citerede artikler, baseret på hvor mange gange hver enkelt artikel citeres. Den type opgørelse er dog tidsmæssigt mere tilbageskuende, fordi den først kan udarbejdes, når citationsperioden (mellem 2 og 4 år) er gået.

Tallene viser, at KU ligger højest på opgørelsen, men tallene skal ses ift. universiteternes størrelser. Til sammenligning udgjorde KU's forskere knap 3.800 FoU-årsværk i 2019, mens DTU (ca. 2.500) og AU (knap 2.700) begge lå på et lavere niveau.

**Figur 2: Antal publikationer i de 10% mest anerkendte tidsskrifter KU, AU og DTU**



På tværs af fagområder udgiver forskerne typisk forskellige typer af videnskabelige publikationer. Tidsskriftsartikler er den mest brugte publiceringskanal, men især for en række discipliner inden for samfundsvidenskab, jura, teologi og humaniora er bøger også en ganske udbredt publiceringsform.

For et bredt multifakultært universitet kan man derfor (som et supplement til de internationale databaser, der især rummer tidsskriftsartikler fra de eksperimentelle fag) belyse universitetets samlede forskningspubliceringsaktivitet med tal fra den *Bibliometriske Forskningsindikator* (BFI).

Tabel 1 viser, at KU's forskere tegner sig for ca. 31% af den samlede årlige videnskabelige produktion fra universiteterne i Danmark på godt 30.000 publikationer. Heraf er godt tre fjerdedele i tidsskrifter, mens resten publiceres via andre formidlingskanaler.

**Tabel 1: BFI: Videnskabelige publikationer per universitet i 2019 i udvalgte publikationskanaler**

	i alt	heraf tidsskriftartikler niveau 1		heraf tidsskriftartikler niveau 2		heraf tidsskriftartikler niveau 3		heraf antologibidrag på forlag niveau 1		heraf antologibidrag på forlag niveau 2		heraf konference- bidrag niveau 1		heraf konferencebidrag niveau 2
I alt	30.186	14.629	I alt	9022	I alt	297	I alt	1491	I alt	1089	I alt	2524	I alt	309
KU	9.362	5.069	KU	3045	KU	149	KU	365	KU	299	AAU	916	KU	82
AU	6.854	3.454	AU	2181	AU	69	AU	349	AU	244	DTU	753	AAU	71
DTU	4.244	2.302	DTU	1427	SDU	38	AAU	261	SDU	158	AU	294	AU	50
AAU	4.097	1.799	AAU	984	DTU	28	SDU	200	AAU	150	SDU	241	DTU	39
SDU	3.991	1.535	SDU	939	AAU	11	RUC	119	CBS	119	KU	180	ITU	33
CBS	792	249	CBS	274	CBS	2	DTU	101	RUC	87	ITU	77	SDU	20
RUC	665	200	RUC	140	ITU	0	CBS	90	DTU	23	CBS	45	CBS	14
ITU	181	21	ITU	32	RUC	0	ITU	6	ITU	9	RUC	18	RUC	0
	i alt	heraf tidsskriftartikler niveau 1		heraf tidsskriftartikler niveau 2		heraf tidsskriftartikler niveau 3		heraf antologibidrag på forlag niveau 1		heraf antologibidrag på forlag niveau 2		heraf konference- bidrag niveau 1		heraf konferencebidrag niveau 2
I alt	100%	100%	I alt	100%	I alt	100%	I alt	100%	I alt	100%	I alt	100%	I alt	100%
KU	31%	35%	KU	34%	KU	50%	KU	24%	KU	27%	AAU	36%	KU	27%
AU	23%	24%	AU	24%	AU	23%	AU	23%	AU	22%	DTU	30%	AAU	23%
DTU	14%	16%	DTU	16%	SDU	13%	AAU	18%	SDU	15%	AU	12%	AU	16%
AAU	14%	12%	AAU	11%	DTU	9%	SDU	13%	AAU	14%	SDU	10%	DTU	13%
SDU	13%	10%	SDU	10%	AAU	4%	RUC	8%	CBS	11%	KU	7%	ITU	11%
CBS	3%	2%	CBS	3%	CBS	1%	DTU	7%	RUC	8%	ITU	3%	SDU	6%
RUC	2%	1%	RUC	2%	ITU	0%	CBS	6%	DTU	2%	CBS	2%	CBS	5%
ITU	1%	0%	ITU	0%	RUC	0%	ITU	0%	ITU	1%	RUC	1%	RUC	0%

Kilde: Den bibliometriske indikator. <https://bfi.fi.dk/Publication/NationalAnalysis>

Note: BFI rummer i alt 18 forskellige opgørelser af universiteternes forskningspublikationer. Ikke alle BFI's niveauopdelte publiceringskanaler er med her. En samlet oversigt over universiteternes publicering er tilgængelig på [bfi.fi.dk](https://bfi.fi.dk).

Set i lyset af at KU har flest FoU-årsværk er det ikke overraskende, at KU også har det højeste antal publikationer. Det bemærkelsesværdige er størrelsesforholdet mellem de forskellige niveauer inden for publikationstyperne. Jo højere andel på det højeste niveau, desto bedre. Tallene viser således, at KU's forskere i mange tilfælde publicerer lidt mere via de mest prestigefyldte publiceringskanaler end deres kollegaer fra de øvrige danske universiteter. I flere af de niveauopdelte publiceringskanaler fylder KU's forskere således lidt mere, hvis man alene ser på de mest prestigefyldte publikationer (niveau 2 og niveau 3) frem for de ordinære publikationer (niveau 1).

Ser man eksempelvis på tidsskriftsartikler, som er den antalsmæssigt største publiceringskanal, anvendes der her i BFI-regi en tredelt sondring: niveau 1 (normalt niveau), niveau 2 (højt niveau) og niveau 3 (excellent niveau). KU's forskere tegner sig for 50% af universiteternes excellent publikationer på niveau 3. Tilsvarende tegner KU's forskere sig for 7% af universiteternes konferencebidragene på niveau 1 men hele 27% af konferencebidragene på niveau 2. Konferencebidrag er en væsentlig publiceringskanal bl.a. inden for computer science. Det samlede BFI-talmateriale opgøres årligt på tværs af universiteterne, hvor der pågår et omfattende arbejde med datarensning mv., men bl.a. ift. konferencebidrag kan der muligvis tænkes at være en vis underrapportering i materialet.

Tallene kan tolkes i retning af, at universitetets forskere fremdeles klarer sig godt i publiceringssammenhænge og vidner dermed om, at KU har formået at fastholde fokus på excellence og talentpleje.

### 3. Videnskabelige priser: EliteForsk priser per universitet

Tildelingen af videnskabelige priser til exceptionelle forskere er typisk forbundet med stor prestige for den pågældende prismodtager. Samtidig betragtes priserne som indikatorer for hvilke universiteter og forskningsinstitutioner, der i særlig grad uddanner, tiltrækker og ansætter de mest talentfulde forskere.

Uddannelses- og Forskningsministeriets EliteForsk-pris uddeles til *ynge forskere i international særklasse, som på særlig vis bidrager til at styrke dansk forskning*. Prismodtagere kan komme i betragtning inden for alle videnskabelige områder. Indstillinger til EliteForsk-priser kan indsendes af universiteter, forskningsinstitutioner og private virksomheder med forskningsaktiviteter. Alle indstillinger vurderes af bestyrelsen for Danmarks Frie Forskningsfond.

EliteForsk prisen er uddelt årligt siden 2007 og KU er med 25 prismodtagere det danske universitet, som huser flest prismodtagere. Aarhus Universitet ligger med 24 prismodtagere på samme niveau som KU, mens de øvrige universiteter fx DTU (10 stk.) og SDU (7 stk.) ligger lavere. De 25 prismodtagere fra KU fordeler sig på alle seks fakulteter og omfatter 18 mænd og 7 kvinder.

**Tabel 2: Uddannelses- og Forskningsministeriets EliteForsk priser opgjort på prismodtagernes institutionstilhørsforhold 2007-2021.**

	KU	AU	SDU	RUC	AAU	DTU	CBS	ITU	ØVRIGE	I ALT
2021	1	1	1				1		1*	5
2020	3	1				1				5
2019	2	2				1				5
2018	1	2	1						1	5
2017	3	1				1				5
2016	2	1			1				1	5
2015	2	2					1			5
2014	1	2	1			1				5
2013	1	2			1	1				5
2012	2		1			2				5
2011	2	2		1						5
2010	1	3	1							5
2009	1	1	1			1				4
2008	1	2	1	1		1				6
2007	2	2				1	1			6
	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>76</b>

\* Rigshospitalet.

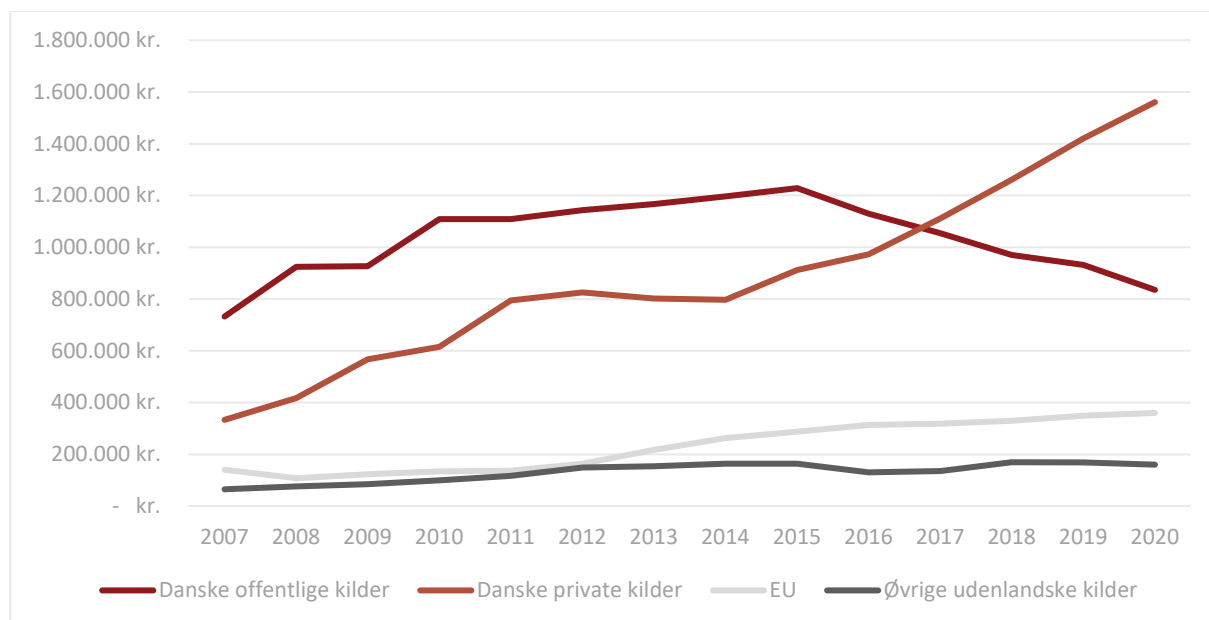
Kilde: <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/forskningsformidling/eliteforsk/prismodtagere/tidligere-prismodtagere>

### 4. Hjemtag af eksterne midler

KU's forskere hjemtager i betydeligt og stigende omfang eksterne forskningsbevillinger fra forskningsfinansierende organisationer, foreninger, fonde og virksomheder i ind- og udland. Den tidsmæssige fordeling af, hvornår de store bevillinger falder, skaber udsving i de årlige

oversigter over nye forskningsbevillinger. Derfor anvendes ofte en opgørelse af omsætningen (faktiske forbrug) af de eksterne forskningsmidler jf. figur 3.

**Figur 3: Omsætning af eksterne midler (tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed) fordelt på hovedkilder 2007-2020 (1000 kroner)**



Kilde: Danske Universiteter og KU. Omsætning af eksterne midler (tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed på DR50) fordelt på hovedkilder opgjort i faste priser (2020-beløb i 1000 kr.).

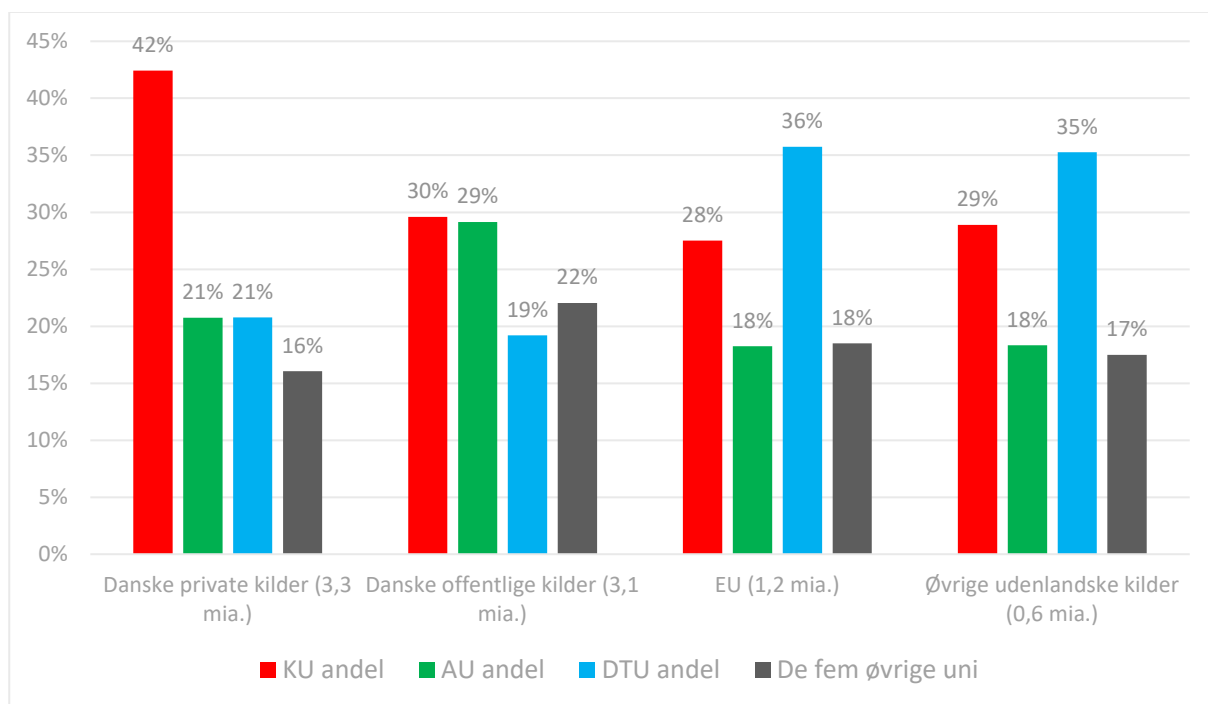
I de senere år har især en række private danske fonde øget uddelingerne til forskning markant. På KU er omsætningen af eksterne forskningsmidler fra private danske kilder steget fra 274 mio. kr. i 2008 til 1,6 mia. kr. i 2020 (løbende priser). Udviklingen er sket bredt på universitetet, men er særligt markant inden for det sundhedsvidenskabelige område.

Bevillingerne fra de private danske kilder har de senere år oversteget midlerne fra de offentlige kilder. Kategorien *offentlige kilder* omfatter bl.a. Danmarks Frie Forskningsfond (DFF), Grundforskningsfonden og Innovationsfonden. I efteråret 2019 offentliggjorde Danmarks Grundforskningsfond resultaterne af sin 10. ordinære runde. Topforskere fra tre af KU's institutter på SUND og SCIENCE var blandt de 10 succesfulde bevillingsmodtagere blandt 133 oprindeligt indsendte interessetilkendegivelser. Der er ansøgningsfrist til Grundforskningsfondens 11. ordinære runde medio 2021. I den mellemliggende periode har Grundforskningsfonden sammen med flere private fonde bl.a. finansieret et pionercenter til 350 mio. kroner med KU som værtsinstitution og med deltagelse af fire andre danske universiteter.

Tilsvarende kan man i figur 4 se KU's andel af universiteternes tilskudsfinansierede forskning, hvor finansieringen kom fra hhv. offentlige danske kilder, fra EU og fra øvrige udenlandske kilder. I denne figur er KU sammenlignet med AU og DTU samt de fem øvrige universiteter (SDU, AAU, RUC, ITU og CBS) opgjort under ét.



**Figur 4. Tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed på de danske universiteter. Universiteternes andel af forskningsmidler (DR50) opdelt på eksterne finansieringskilder i 2019. Andel per universitet per finansieringskilde**



Kilde: Danske Universiteters statistiske beredskab.

Opgørelsen for de otte danske universiteter viser, at universiteterne tilsammen havde forskningsindtægter i 2019 fra private danske kilder svarende til 3,3 mia. kr. Andelsmæssigt tegnede KU sig for 42 % af midlerne fra de private fonde, foreninger og virksomheder, mens AU og DTU begge tegner sig for ca. 20 %. Figuren viser tilsvarende universitetsfordelingen, hvad angår tre andre kategorier af eksterne midler. De *offentlige* midler fordeler sig bredt mellem universiteterne, mens DTU og KU begge har en høj andel af EU-midlerne og af de øvrige udenlandske midler<sup>1</sup>.

## 5. Antal ERC- og Marie Curie-bevillinger

KU er blandt de europæiske universiteter, der har modtaget flest bevillinger fra EU's rammeprogram for forskning og innovation Horizon2020, kun overgået af Oxford og Cambridge i antal. Rammeprogrammet er opdelt i tre søjler med fokus på hhv. videnskabelig excellence (søjle 1), forskning, der bidrager til løsning af samfundsmæssige udfordringer (søjle 2), og forskning, der understøtter industrielt lederskab (søjle 3). Det er særligt to typer af bevillinger, der begge er hjemmørende i excellence-delen af rammeprogrammet, som KU's forskere har modtaget et betydeligt antal af: ERC- og Marie Sklodowska Curiemobilitetsstipendier.

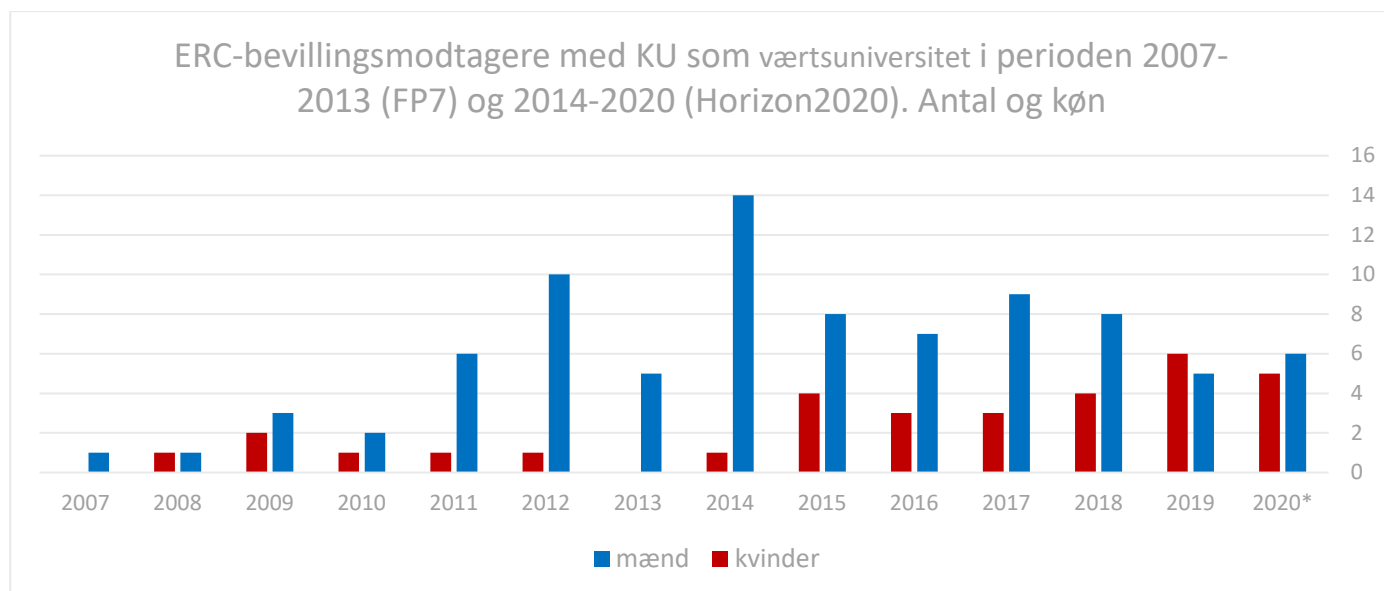
<sup>1</sup> I forhold til EU-bevillinger bemærkes det, at KU har flere indtægter end DTU, hvis man ser på den samlede periode (2014-2019) for EU's rammeprogram for forskning og innovation (H2020) – både målt på antal bevillinger og på beløb.

ERC-stipendier fra det Europæiske Forskningsråd støtter talentfulde forskere fra hele verden, forudsat at de er baseret på en forskningsinstitution i Europa. Videnskabelig kvalitet er eneste evalueringskriterium for støtten, som retter sig mod forskere på tre forskellige karrieretrin (hertil kommer to typer af tillægsbevillinger hhv. til samarbejder (synergi) og til kommercialisering).

Forskere ansat ved KU har modtaget 117 ERC-stipendier. En præsentation af de 117 forskere kan findes på [forskning.ku.dk](https://forskning.ku.dk). ERC's 2020-årsrapport placerer KU på en (flot) europæisk 15. plads – og nummer ét i Norden – over de institutioner, som huser flest ERC-stipendiater (FP7 og H2020 opgjort under ét). Til sammenligning husede Oxford i samme periode 282 ERC-stipendiater, Cambridge 269, KU Leuven 104 og Lunds Universitet 74.

ERC-stipendierne til KU-forskerne fordeler sig med 46 % givet som *starting grants* (rettet mod yngre forskere), 32 % som *Consolidator grants* (rettet mod lektorniveau) og 22 % *Advanced grants* (professorniveau). Der er således tale om et virkemiddel, der understøtter forskernes karriereudvikling på alle niveauer.

**Figur 5: Antal ERC stipendiater ved KU**



Af figur 5 fremgår det, at i alt 85 mandlige og 32 kvindelige forskere (32%) har modtaget en af de prestigefulde ERC-bevillinger. I de senere år har der været en mere ligelig kønsfordeling blandt de succesfulde KU-forskere, end hvad der var tilfældet under ERC's første uddelingsrunder. Kønsfordelingen for KU's forskere (alle fakulteter og stillingskategorier opgjort under ét) er 43% kvinder og 57% mænd (2018)<sup>2</sup>.

Marie Skłodowska Curie mobilitetsstipendier og træningsnetværk til yngre forskere støtter international forskeruddannelse, forskermobilitet og karriereudvikling via forskellige bevillingstyper. Forskere ansat ved KU har under det nuværende rammeprogram modtaget i alt 354 Marie Skłodowska Curie-bevillinger.

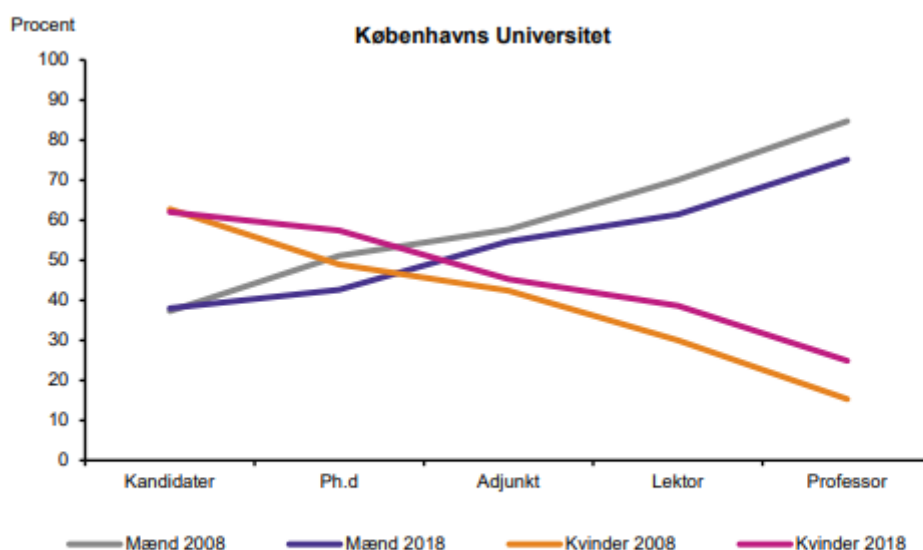
<sup>2</sup> <https://om.ku.dk/tal-og-fakta/koen-bestand-2007-2014-2018.pdf>

Tallene for europæiske forskningsbevillinger vidner om, at KU som forskningsinstitution har formået at skabe rammer, der både understøtter fokus på høj forskningskvalitet såvel som talentudvikling og karrierepleje for forskere, der allerede er ansat på universitetet såvel som for mobile forskere, der ønsker at blive en del af KU's internationale forskningsmiljø.

## 6. Køn og ligestilling

Selvom der har været en mere ligelig kønsfordeling af ERC-bevillingerne de senere år, så er der fortsat et stort potentiale i øget VIP-ligestilling på universitetet, særligt blandt lektorer og professorer. KU har i mere end et årti arbejdet med at sikre ligestilling. Indsatserne har fokuseret på køn og taget form af to handleplaner (2008-2013 og 2015-2018) med tværorganisatorisk forankring<sup>3</sup> og senest det tværgående strategi 2023-projekt ”VIP ligestilling”.

**Figur 10: Karriereforløb for mænd og kvinder på KU 2008 og 2018**



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet på baggrund af data fra Danmarks Statistiks elev- og ph.d.-register samt universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

Kilde: <https://ufm.dk/publikationer/2020/maend-og-kvinder-pa-de-danske-universiteter-danmarks-talentbarometer-2019>

Figur 10 viser det såkaldte saksediagram, som anvendes af både UFM og EU-kommissionen, hvori kønsfordelingen for studerende og forskere på fem forskellige stillingsniveauer er angivet. Standardversionen af figuren viser et øjebliksbillede af kønsfordelingen blandt KU's studerende og forskere. Rekrutteringen til de højere niveauer i stillingsstrukturen afhænger bl.a., men ikke kun af kønsfordelingen på de lavere niveauer ved samme universitet. Der sker også en betydelig rekruttering af forskere fra andre institutioner i ind- og udland. Stillinger på ph.d.- og adjunktniveau er som hovedregel blevet besat inden for de seneste par år mens

stillinger på lektor og professorniveau både dækker over aktuelle nyansættelser såvel som stillinger, der blev besat for år(tier) siden.

UFM har i den nyeste udgave af saksediagrammet, som indgår i ministeriets årlige talentbarometer, udarbejdet en version af diagrammet for hvert universitet, hvor man kan se saksediagrammet som det så ud i hhv. 2008 og i 2018. Dermed kan man for hvert enkelt universitet se hvor meget og i forhold til hvilke af de fem stillingsniveauer, der er sket en udvikling. På KU er den største udvikling sket på professorniveau hvor mændenes andel er faldet fra 85% til 75% og kvindernes andel tilsvarende er steget fra 15% til 25%. Der er dermed sket en ændring på 10 procentpoints i kønsfordelingen på professorniveau. Der er sket næste lige så store ændring på lektorniveau (9 procentpoint) og på ph.d.-niveau (8 procentpoint) mens ændringerne i kønsfordelingen har været noget mindre på adjunktiveau (adjunktiveau inkluderer i UFM's opgørelser adjunkter og postdocs opgjort under ét) på 3 procentpoints og på kandidatniveau 1 procentpoint.

### VIP ligestilling-projektet

Projektet har haft til formål at sikre, at KU's Faculty VIP rekrutteringsproces, tager højde for og modarbejder ubevidste bias. Målsætningen har været at udvikle og skabe lokal forankring af KU's ligebehandlings- og mangfoldighedsindsats og at danne grundlag for fair og lige behandling i rekruttering, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt personale med både dansk og ikke-dansk statsborgerskab.

Ni enheder (institutter/centre) på tværs af KU's 6 fakulteter har udarbejdet lokale handleplaner for at minimere ubevidste bias i rekruttering af videnskabeligt personale. Og yderligere to enheder har været delvist tilknyttet. Flere enheder har efter endt projekt valgt at forsætte og yderligere forankre arbejdet med ligestilling og mangfoldighed enten ved ressourceallokering, nedsættelse af lokale varige udvalg eller ved uddannelsesforløb. Deltagerne fremhæver, at arbejdet med VIP ligestillingsprojektet ikke alene har øget opmærksomheden på ligestilling, men også har styrket rekrutteringsprocesserne generelt. Direkte ledelsesinvolvering samt forankring og inddragelse af øvrige medarbejdergrupper har vist sig essentielt for at lykkes med arbejdet.

#### Eksempler på indsatser i handleplaner for at minimere ubevidste bias

Datalogisk Institut	Center for Protein Research	Juridisk fakultet
<b>Diversity Chair:</b> Funktion, som på tværs af organisatorisk praksis, forskning og uddannelse, skal arbejde med ligestilling og mangfoldighed.	<b>Rekruttering:</b> Guidelines for ikke-biased rekruttering	<b>Rekrutteringsspørgeguide:</b> Udarbejdelse af spørgeguide til ansættelsesudvalg, der tilpasses de enkelte stillingsniveauer. Formålet er at fremme lige behandling og sikre mod bias i de spørgsmål, der stilles til hhv. mænd og kvinder i forbindelse med samtalerne

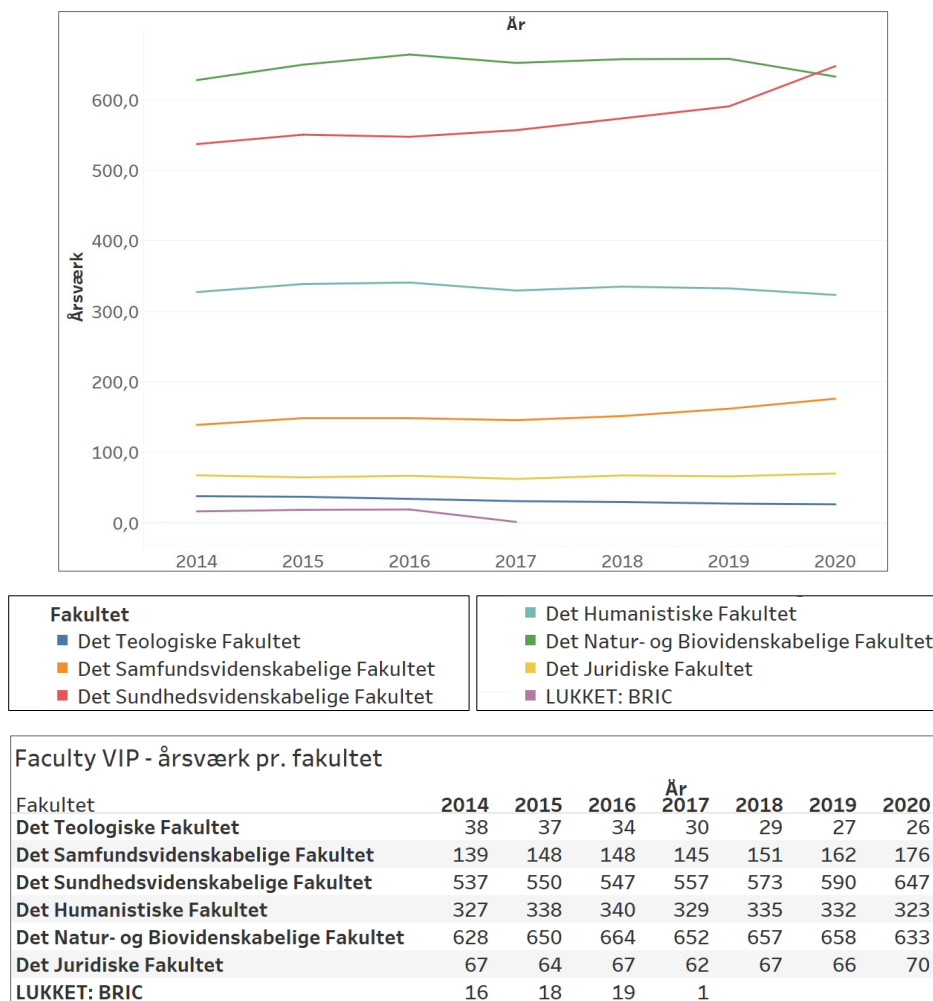
<p><b>Diversity Statement:</b> Kandidater skal skrive 400 ord om deres bidrag til arbejdet med ligestilling og mangfoldighed til brug for ansættelsesudvalget</p>	<p><b>Workshops:</b> Udvikle og udbyde 2 årlige workshops om ubevidste bias til hhv. medarbejdere og PI's.</p>	<p><b>Refleksionsskema:</b> Udarbejdelse af refleksionsskema, som skal danne grundlag for vurdering af ansøgers performance efter samtalen. Skemaet udleveres sammen med spørgeguiden.</p>
<p><b>Bedømmelsesudvalget</b> laver en vurdering af hver kandidats produktivitet, hvor forældreorlov, andet fravær fra forskning, eksterne midler og tilknytning til prestigefyldte universiteter tages med i betragtning.</p>	<p><b>Forældreorlov:</b> Udvikle idekatalog til PI's til at sikre gode overgange ved forældreorlov. Tilsvarende gode råd til barslende medarbejdere. Forlæng 5-års stillinger ved forældreorlov og skab "lean-in-circles" for medarbejdere, der kommer tilbage fra forældreorlov</p>	<p><b>Data:</b> Ansættelsesudvalg får forud for shortlisting udleveret BI tal om kønsfordeling på fakultetet i forskellige stillingskategorier og opdelt på centre</p>

KU's L80-ledere har i regi af projektet i foråret 2021 gennemført et workshopforløb om diversitetsledelse, hvor ubevidste bias, intersektionalitet og inklusion var på dagsordenen. Et struktureret mini-lab, hvor L80 fik mulighed for at udpege de meste akutte udfordringer med ligestilling, førte til prototyper på mulige løsningsforslag, som bliver samlet i en rapport og gjort tilgængelig på KUNet.

I 2021 skal KU udvikle en Gender Equality Plan (GEP) for at kunne møde nye krav til Horizon Europe fra 1.1.2022. Erfaringerne fra VIP Ligestillingsprojektet er essentielle for det forestående arbejde med en Gender Equality Plan: 1) Der er stor forskel på tværs af KU's institutter/fakulteter/centre ift. hvilke specifikke udfordringer med ligestilling og mangfoldighed, der opleves mest præsente. 2) Det er tydeligt, at når der arbejdes lokalt med at rammesætte et forandringsprojekt som ligestillingsprojektet, så er succesraten høj og modet på at tage fat tilsvarende. 3) Der er på trods af forskelle også fællestræk i de valgte løsninger blandt de deltagende enheder, som peger på, hvad KU med fordel kan udbyde fra centralt hold. Disse tages med i arbejdet med Gender Equality Plan. Arbejdet skal bl.a. forankres i KU's rekrutterings- og forfremmelsespraksis, herunder KU's forfremmelsesprogram.

## 7. Rekruttering og udvikling af talent – forfremmelse og tenure

Årlige opgørelser af det videnskabelige personale på KU viser, at der samlet set er tale om en stabil udvikling i universitetets forskerstab. På fakultetsniveau kan der iagttages forskydninger mellem fakulteterne. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) har således haft en klar vækst, mens udviklingen i antal VIP-årsværk ved Det Humanistiske Fakultet (HUM) er svagt faldende. En *del* af denne udvikling skyldes forskellige organisatoriske ændringer på KU. SCIENCE og SUND-kurven knækker i 2019 pga. etablering af GLOBE Institute på SUND.

**Figur 6: Faculty VIP årsværk pr. fakultet (2014-2020)****Faculty VIP - årsværk pr. fakultet**

Fakultet	2014	2015	2016	År 2017	2018	2019	2020
Det Teologiske Fakultet	38	37	34	30	29	27	26
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet	139	148	148	145	151	162	176
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	537	550	547	557	573	590	647
Det Humanistiske Fakultet	327	338	340	329	335	332	323
Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet	628	650	664	652	657	658	633
Det Juridiske Fakultet	67	64	67	62	67	66	70
LUKKET: BRIC	16	18	19	1			

Kilde: KU-BI maj 2021

Noter: Tallene i opgørelsen kan ikke direkte sammenlignes med de tidligere års opgørelser, da denne opgørelse er baseret på data fra KU-BI (KU's fælles databank med validerede data på tværs af universitetet), mens de foregående års opgørelser er baseret på data fra Økonomistyrelsens ISOLA.

I de senere år har det samlede antal Faculty VIP på KU, som omfatter professorer, lektorer og adjunkter, årligt ligget mellem godt 2000 og knap 2200 årsværk. Samtidig har det årlige antal årsværk af ph.d.er og postdocs været svagt faldende. I de senere år har postdocs udført under 1000 årsværk om året, mens årsværk udført af ph.d.-studerende er faldet fra ca. 1500 til omkring 1150. Udviklingen i Faculty VIP er tegn på succes i den forstand, at KU har haft mulighed for at øge antallet af forsknings- og undervisningsproducerende medarbejdere.

**KU's forfremmelsesprogram**

Efter to høringsrunder på KU og med input fra bestyrelsen, er KU klar med et forfremmelsesprogram, der skal bidrage til at tiltrække og udvikle de største nationale og internationale talenter. Forfremmelsesprogrammet bygger oven på den eksisterende tenure track-ordning, der dækker overgangen fra adjunkt til lektor, og som har vist sig succesfuld.

KU's forfremmelsesprogram udfylder de overordnede rammer i den stillingsstruktur, der trådte i kraft 1. januar 2020, og som gør det muligt at overgå fra en lektor- til en professorstilling uden at søge et åbent opslag efter fagligt set at være bedømt kvalificeret hertil.

Programmet opstiller en ramme for et forfremmelsesprogram med to indgange; én for særligt talentfulde lektorer, der allerede er ansat på KU og én for særligt talentfulde ansøgere, der søger direkte ind på programmet. KU's forfremmelsesprogram indeholder en beskrivelse af indgangen til programmet, forløb undervejs samt final assessment med henblik på overgang til professorstilling.

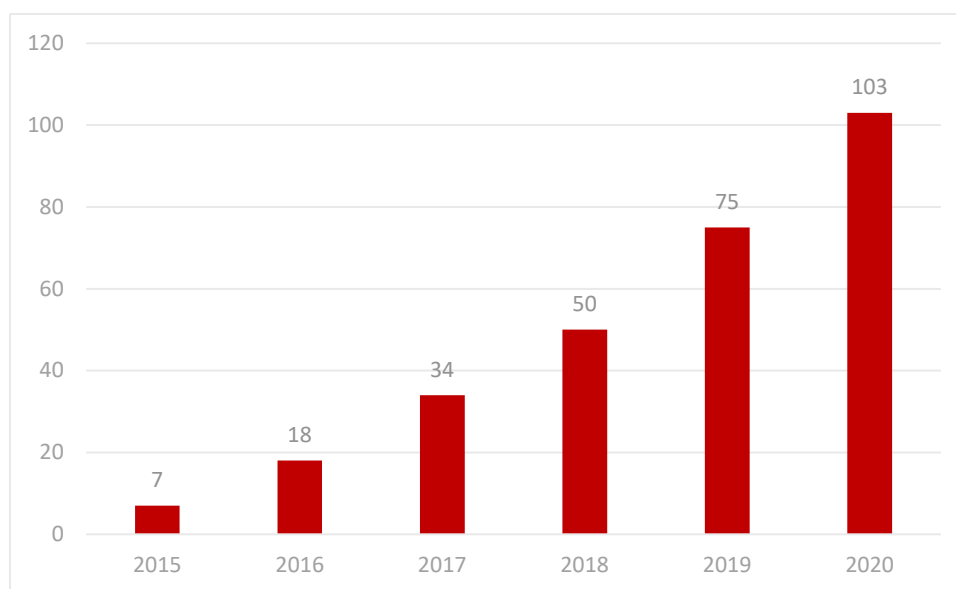
Efter et større implementeringsarbejde forventes programmet at kunne tages i brug i løbet af efteråret 2021. Tilbagemeldingerne viser, at implementeringsarbejdet, herunder klar kommunikation og forventningsafstemning, er væsentlig for programmets positive bidrag.

Som det ses af tallene om KU's tenure track adjunkter, tager det tid at forankre ny praksis, om end den er efterspurgt i de faglige miljøer, og ibrugtagning af KU's forfremmelsesprogram forventes at strække sig over flere år.

Det foreslås, at der følges op på implementeringen af programmet og evt. foretages mindre justeringer et par år efter dets etablering samt at programmet evalueres om ca. 4 år. Der nedsættes et KU-board, som rådgiver ledelsen om programmets forvaltning, og som også vil have en central rolle at spille i den løbende monitorering af programmet på KU.

Siden 2014 har KU anvendt tenure track-adjunkturer, og i den periode har udbredelsen af ordningen været stødt stigende.

**Figur 7: Antal tenure track-adjunkter (årsværk) 2015-2020**



Kilde: KU-BI.

Noter: Tallene kan ikke direkte sammenlignes med de tidligere års opgørelser, da denne opgørelse er baseret på data fra KU-BI, mens de foregående års opgørelser er baseret på data fra Økonomistyrelsens ISOLA. Adjunkter og forskere i perioden er henholdsvis 318 i 2015, 316 i 2016, 336 i 2017, 324 i 2018, 336 i 2019 og 348 i 2020.

Opgørelsen i figur 7 viser, at der er tale om et stødt stigende antal tenure track-adjunkter fra 7 i 2015 til 103 i 2020. De ordinære 4-årige adjunkter er fortsat mere udbredt end tenure track-adjunktstillingerne. Gennem den 6-årige periode, hvor det har været muligt for universiteterne at opslå tenure-adjunkturer, har knap en tredjedel (29%) af adjunktopslagene på KU være tenure-adjunkturer. Nogle fakulteter giver udtryk for, at de forventer, at tenure på sigt vil blive den mest dominerende måde at rekruttere nye talenter på til KU, og det bliver interessant at følge, om der over de kommende år vil ses en nedgang i de tidsbegrænsede 4-årige adjunktstillinger til fordel for tenure track adjunktstillingerne.

Erfaringsmæssigt tiltrækker tenure-opslagene cirka dobbelt så mange ansøgere per opslag som de ordinære fireårige adjunktstillinger. Samtidig er der flere udenlandske forskere blandt ansøgerne til tenure-stillingerne.

Det er interessant at følge, hvor mange, der stopper undervejs i tenure track forløbet, og hvor lang tid tenure track-adjunkterne i gennemsnit er om at blive lektorer.

**Tabel 3: Status for tenure track-adjunkter (TTA) på KU (2015 til april 2021)**

	Antal TTA (2015-2021)	Andel TTA -> lektor	Gns. antal måneder TTA før lektor	Andel TTA fratrudd
TEO	-	-	-	-
SAMF	29	7%	20	17%
SUND	28	32% *	16 **	18%
HUM	25	8%	40	24%
SCIENCE	79	23%	36	23%
JUR	1	-	-	-

Kilde: LDV

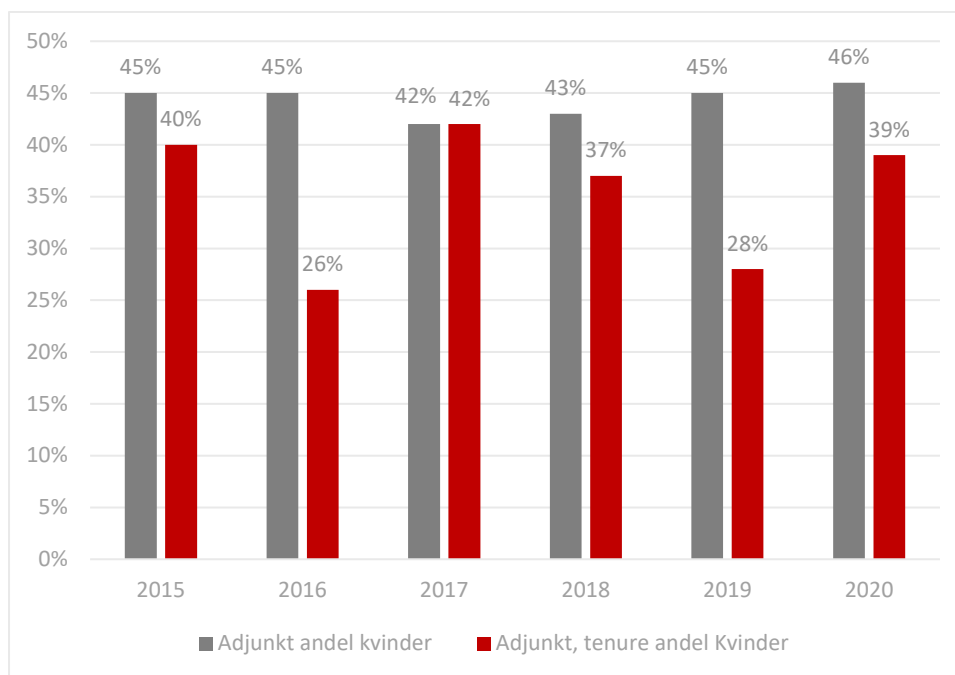
Note: SUND tallene: \*2 af de 9 TTA, der blev lektor på SUND var TTA i hhv. 0 og 1 mdr. før de blev lektor.

\*\*Fratager man de to TTA, der var TTA i henholdsvis 0 og 1 måned, bliver det gennemsnitlige antal TTA-måneder før lektor 21 i stedet for 16 måneder.

Tabel 3 viser, at der i alt er ansat 162 tenure track-adjunkter på fakulteterne fra 2015 til april 2021. Knap en femtedel af KU's tenure track-adjunkter er i perioden blevet lektorer. SCIENCE's og HUM's tenure track-adjunkter er gennemsnitligt i tenure forløb i lidt over tre år, inden de bliver lektorer, hvilket er næsten dobbelt så længe som på SUND og SAMF. Også hvad angår antallet af tenure track-adjunkter, der fratrudder, er der forskelle. Samlet set er godt en femtedel af tenure-adjunkterne fratrudd. Knap en fjerdedel af SCIENCE's (23%) og HUM's (24%) tenure track-adjunkter er fratrudd undervejs i tenure forløbet. For SAMF er dette 17% og på SUND 18%. Der er ikke data på, hvad fratruddelserne skyldes. Der kan være tale om karriereafklaring, der leder i en anden retning end universitetskarrieren eller om manglende kompetencer, men dette er ikke kortlagt.

Fremadrettet vil flere forhold vedrørende tenure track være relevante at monitorere, herunder kønsbalancen. Som det fremgår af figur 9, udgør kvinder en større procentdel af de tidsbegrænsede adjunkter end af tenure track adjunkterne.



**Figur 8: Andel kvindelige adjunkter og kvindelige tenure adjunkter (årsværk) 2015-2020**

## 8. Forskningsevaluering: Høj faglighed og potentiale for bedre kønsbalance og tydeligere karriereveje

KU gennemførte i årene 2016-2018 en omfattende evaluering af sine forskningsområder på institutniveau. For hvert af KU's institutter blev der nedsat et panel af udenlandske forskere, som inden for en fælles evalueringsramme vurderede forskningen på KU's institutter. Evalueringen er et redskab, der giver universitetets ledelse og medarbejdere et overblik over kvaliteten af forskningen på KU, og hvor udviklingsmulighederne ligger. Efterfølgende er der i forskellige fora på universitetet arbejdet med opfølgning på en række af de anbefalinger og udviklingsmuligheder, som evalueringen pegede på<sup>4</sup>.

Et meget højt fagligt niveau blandt universitetets forskere, stor succes med hjemtag af eksterne forskningsmidler og forskningsfaciliteter af høj kvalitet blev af evalueringen fremhævet som vigtige faktorer, der har løftet universitetets forskningskvalitet. Blandt de svagheder og udviklingsmuligheder, som evalueringen også afdækkede, var en anbefaling om, at KU bør fokusere yderligere på at sikre kønsbalance, klare karriereveje og diversitet i rekruttering af forskere.

### **Karriereudvikling og –afklaring blandt ph.d.-studerende og postdocs**

Projektet har haft til formål at etablere en mere klar og fælles ramme for arbejdet med karriereudvikling og –afklaring blandt ph.d. og postdocs på KU, herunder at etablere rammer for videndeling og udvikling af best practice på området. Dette for at understøtte

<sup>4</sup> <https://forskning.ku.dk/excellence/evalueringer/>

tiltrækning af de yngre talenter, sikre trivsel mens de er på KU og understøtte afklaring omkring deres videre karriere.

Projektets 5 anbefalinger og indsatser er iværksat: 1) Der er til dato afholdt 15 institutseminarer om **tidlig og strategisk karriereplanlægning**, som omfatter konkret inspiration til, selvstændigt, at arbejde videre med egen karriereudvikling for den enkelte unge forsker, men også giver et fælles karrieresprog ledelse og yngre forskere imellem.

*Det der gjorde oplægget bemærkelsesværdigt godt, var at det i den grad var tilpasset de yngre forskere fra en person med viden om og forståelse for KU og dermed de ph.d.-studerendes arbejdskontekst. Den forståelse og viden er afgørende for at de ph.d.-studerende har mod på og er lydhøre over for måder at arbejde med karriereperspektivet på. Jeg oplevede selv at oplægget gav ideer og overvejelser til måder hvorpå jeg som personaleleder kan hjælpe de ph.d.-studerende med den karriereplanlægning der så central for dem i deres midlertidige ansættelser.*

Lektor, ph.d.-koordinator, HUM, foråret 2021

2) Der er etableret tilbud om **1:1 karrierevejledning** til ph.d.-studerende og postdocs på KU og siden initiativet blev søsat 1. maj 2020 har det resulteret i 174 henvendelser om online vejledninger. Der opleves fortsat høj efterspørgsel.

*KUs VIP karriereudviklingsprogram har givet stor værdi for KU FOODs unge forskere. Vi har gjort brug af både inspirationsoplæg vedrørende tidlig karriereplanlægning og 1:1 karrierevejledning – begge dele med særdeles positiv feedback fra vores unge forskere. De siger samstemmende, at udbyttet er meget anvendeligt og også har sikret dem de rigtige redskaber til for det første at aktivt tage stilling til deres fremtidige karriere inden for hhv. akademia eller industri og desuden til at gøre dem mere attraktive for kommende arbejdsgivere.*

Viceinstituttleder for Forskning og Innovation, SCIENCE, foråret 2021

3) **Website** særligt målrettet yngre forskere er etableret på [ku.dk/Jobportalen](https://ku.dk/Jobportalen), hvor en bred vifte af temaer og konkrete værktøjer inden for karriereudvikling præsenteres. Forskellige karriereveje tegnes op og cases er formidlet til inspiration.

4) I projektet er der ligeledes udviklet **workshops vedrørende 'Transferable skills' og 'CV & cover letter writing'**, som nu udgør en fast del af KU's kursuskatalog, og der er etableret netværk for medarbejdere på KU, der understøtter arbejdet med karriereudvikling og -afklaring blandt ph.d. og postdocs. Netværket stiger støt og har en bred deltagerkreds fra yngre forskere til professorer og ledelse samt TAP-medarbejdere. Inddragelse i **udvikling og afholdelse af større karrieredage** samt seminarer og workshops på fakultets- og institutniveau har vist sig at være en sidegevinst.

*SCIENCE har de seneste år arbejdet med karriereudvikling for yngre forskere uden for universitetet og i særlig grad i samarbejde med industrien. Det drejede sig i udgangspunktet om at facilitere mødemuligheder mellem industri og ph.d.'er/postdocs. Vi har haft stor nytte af at kunne henvise til 1:1-karrierevejledningen i den sammenhæng. Men det har også betydet at vi har integreret vejledningen i vores arrangementer mellem industrien og de yngre forskere. KU's karrierekonsulent har hjulpet med udviklingen og været vært/oplægsholder. Det seneste arrangement fik meget høj score fra de yngre forskere, som ud over mødet med virksomheder efterspørger rådgivning. Et element som de danske universiteters ph.d.-foreninger også har efterspurgt.*

Erhverv & Myndighed, SCIENCE, foråret 2021

5) KU vil fortsætte det systematiske arbejde med karrierevejledning til unge forskere.

**Information til (vej)ledere** og styrket **karrierefokus i MUS** skema til ph.d. og postdocs er undervejs. Med fortsat ledelsesfokus på en stærk sparringskultur, talent- og karriereudvikling samt en målrettet rekrutteringsindsats, med fokus på opslag, karrierevejledning og hjælp til god "placement", forventer KU at kunne styrke tiltrækningen af unge forskningstalenter, herunder også de bedste kandidater på det internationale jobmarked.

Evaluering af KU's forskning gennemføres med en kadence på tre år efterfulgte af en pause på tre år. Næste evalueringsrunde forventes således gennemført i perioden 2022-2024. Aktuelt er rektoratet og Forskning og Innovation ved at forberede et oplæg om den kommende KU-evaluering. Oplægget drøftes i løbet af 2021 med fakulteterne og i flere af KU's fora med henblik på igangsættelse af evalueringen ultimo 2021/primo 2022.

### **Kriterier for meritering og anerkendelse af excellent undervisning**

KU har nu seks hovedkriterier, der forklarer den akademiske praksis og tydeliggør progressionen inden for de tre stillingskategorier adjunkt, lektor og professor. De skaber en stringens og en bredde i den meriteringspraksis, som KU ønsker i rekrutterings- og udviklingsammenhæng. Målsætningen var, at VIP karrierevejen bliver langt mere transparent i forhold til, hvad det kræver at bevæge sig fra et karrieretrin til det næste og er konkret beskrevet for at understøtte både tiltrækningen og fastholdelsen af VIP talenter.

Meriteringskriterierne er nu en integreret del af KU's MUS skema for VIP og en del af alle stillingsopslag på adjunkt-, lektor- og professorniveau. Bedømmelsesudvalg bedømmer i henhold til kriterierne, og flere steder anvender ansættelsesudvalg dem ligeledes som ramme for dialog med kandidater. Kriterierne indarbejdes også i de centrale materialer *forfremmelsesplan* og *forfremmelsesdossier* i KU's tenure track- og forfremmelsesprogram. Universitetet har taget godt imod meriteringskriterierne og melder om behov for tid til at forankre dem yderligere.

**Værdien af meriteringskriterierne**

*Det er positivt at bedømmelserne i højere grad tager mere systematisk stilling til de angivne områder, og også har taget godt imod de mere ukendte/nye kriterier så som 'societal impact'. Det styrker helhedsvurderingen af kandidaten.*

Prodekan

*Jeg tror det er en stor hjælp, at Faculty VIP møder de samme kriterier hvert år til MUS, og hvert år til lønforhandlingerne, som de møder når de er medlemmer af bedømmelses- og ansættelsesudvalg, og som de selv vurderes i forhold til ved forfremmelser. Kriterierne giver en sammenhængene organisation.*

Institutleder

*Det giver mere ensartede og sammenlignelige bedømmelser og derfor højere kvalitet. Også fordi man sikrer sig, at udvalget kommer hele vejen rundt om alle emnerne. Det er også særligt godt ved udenlandske bedømmere, som ikke kender den danske model for bedømmelser lige så godt.*

Bedømmelsesudvalgsformand

Projektet om anerkendelse af excellent undervisning har arbejdet med pædagogisk kompetenceudvikling til underviserne – særligt online- og hybridundervisning grundet corona. Samtidig er den tværgående koordinering og videndeling omkring udvikling af kompetenceudviklingsaktiviteter styrket og formaliseret gennem et fælles lederforum for de fem læringsenheder på KU.

I MUS er der via meriteringskriterierne etableret større synlighed omkring undervisningskriteriet samt koblingen til undervisningsportfolio og kompetenceprofil. Der er fremadrettet fortsat et arbejde med at fremme transparens og synlighed omkring undervisningskompetencer. Ligeledes er der fortsat fokus på at forberede VIP på fremtidens universitet gennem løbende og struktureret kompetenceudvikling inden for pædagogik og didaktik, herunder også digital undervisning. Der er igangsat en arbejdsgruppe under KU's uddannelsesstrategiske råd, som vil fremlægge anbefalinger for struktur og motivation for pædagogisk kompetenceudvikling på KU.