

Københavns Universitets bestyrelse

**INDSTILLING**

25. MAJ 2022

Sag **Strategirapportering: Status på kapitel 1 om tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent****REKTORSEKRETARIATET****Sagstype**

NØRREGADE 10

 Beslutning Drøftelse Orientering Høring

1165 KØBENHAVN K

TLF 35 32 06 35

DIR 93 50 91 50

Indstilling

juta@adm.ku.dk

Rektoratet indstiller, at bestyrelsen gør status på realisering af strategiens ambitioner om tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent ud fra redegørelsen i bilag 1.

Baggrund

Bestyrelsen følger strategiarbejdet på KU tæt og gør en gang årligt status på fremdriften på hvert af strategiens fire fokusområder.

Rapportering på kapitel 1 *tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent* blev sidst drøftet i juni 2021, hvorefter udrulning af KU's nye forfremmelsesprogram blev igangsat.

Strategirapporteringen i *bilag 1* indeholder en række centrale nøgletal, der giver et bredt indblik i KU's forskning og evne til at tiltrække, udvikle og fastholde talent samt en status på de større fælles indsats, der skal indfri strategiens ambitioner om tiltrækning og udvikling af talent. Som supplement til statusnotatet er i *bilag 2* vedlagt resultater af en minievaluering af tenure track programmet, som er gennemført i foråret 2022.

Løsning

Rektoratet vurderer, at status og fremdrift på strategiens kapitel 1 om tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent fortsat er tilfredsstillende.

Udviklingen i de centrale nøgletal på forskningssiden er positiv. Det gælder KU's placering på ranglisterne, antallet af KU's forskningspublikationer i de 10% mest anerkendte tidsskrifter i SCIVAL og pris- og bevillingsmodtagere blandt KU's forskere.

Hvad angår **rekruttering med globalt udsyn** (afsnit 1.1), så stiger andelen af tenure track adjunkter, hvilket peger i retning af, at KU i stadig højere grad er i stand til at tiltrække de bedste videnskabelige medarbejdere. Samtidig er andelen af kvindelige tenure track adjunkter næsten fordoblet fra 26% i 2016 til 45% i 2021. Minievalueringen af programmet peger på, at programmet er værdiskabende, generelt bidrager til at tiltrække talentfulde både danske og internationale forskere og undervisere, samt fremmer kønsbalancen blandt adjunkter.

På tværs af KU's fakulteter og institutter arbejdes der også aktivt med at implementere KU's Forfremmelsesprogram. Der pågår en løbende dialog om programmets opbygning og anvendelse ud fra ambitionen om at styrke forskerrekruttering.

I den resterende del af strategiperioden vil der i regi af Forfremmelsesprogrammet være nedsat et KU Faculty board, der skal rådgive rektoratet og dekanerne (LT) i forfremmelsesstrategiske spørgsmål af tværgående karakter. Fokus er på at sikre et højt fagligt niveau på tværs af KU, så universitet fortsat tiltrækker og udvikler flere talenter.

Arbejdet med **bedre rammer for videnskabelige medarbejders udvikling** (afsnit 1.2.) flytter sig også. KU's Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023 har skabt gode rammer for det videre arbejde med udvikling og vedligeholdelse af en arbejdsplads og et studiested præget af trivsel, tryghed og inklusion. I den resterende strategiperiode er fokus på bred inddragelse af organisationen om mål og indsatser i arbejdet med ligestilling og diversitet.

Mulighederne for talentudvikling hænger nøje sammen med et fortsat højt hjemtag af eksterne midler, og KU's forskere hjemtager fortsat i stigende omfang eksterne forskningsbevillinger fra forskningsfinansierende fonde og virksomheder i ind- og udland. KU's fakulteter og institutter gør et stort arbejde med at støtte og vejlede forskerne i arbejdet med først at ansøge om og sidenhen administrere modtagne bevillinger.

På baggrund af ovenstående og redegørelsen i statusnotatet, *bilag 1* er det rektoratets vurdering, at fremdriften på strategiens kapitel 1 er fornuftig, om end der fortsat er ambitioner at indfri.

I den resterende del af strategiperioden vil gennemførelse af en ny samlet forskningsevaluering af hele universitets forskningsindsats fylde. Formålet med forskningsevalueringen er primært den interne læring på universitetet. Evalueringen er igangsat i starten af 2022 og forventes tilendebragt i 2024.

Ligestillings- og mangfoldighedsarbejdet vil også fylde de kommende år, idet der fortsat er et uindfriet potentiale i etablering af en bedre kønsbalance på de sene forskningskarrieretrin (lektor og professor) og mangfoldigt arbejds-, forsknings- og studiemiljø. Implementering og anvendelse af fremmelsesprogrammet vil også være i rektoratets søgelys strategiperioden ud.

Bilag

1. Status på tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent
2. Resultat af Tenure Track minievaluering