

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

18. MAJ 2022

Vedr. Status på tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent

Sagsbehandler Forskning & Innovation, Fælles HR, Rektorsekretariatet

REKTORSEKRETARIATET**Samlet vurdering af status og fremdrift**

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Det er rektoratets vurdering, at KU fortsat er i en positiv udvikling hvad angår universitetets forskningsproduktion og evne til at tiltrække og udvikle talent. Dette kommer bl.a. til udtryk ved KU's indplacering på ranglister, forskningspublikationer og hjemtag af både bevillinger og priser:

TLF 35 32 06 35

DIR 93 50 91 50

- Stabil ranglisteplacering som nr. 33 og 30 Leiden og ARWU, men tilbagegang på nogle placeringer på QS og THE-listen.
- Fremgang i tidsskriftsartikler, som er publiceret i de 10% mest citerede videnskabelige tidsskifter fra 4.700 i 2018 og til 5.404 i 2021. Fra 2020 til 2021 er antallet af KU-artikler, som er publiceret i de 10% mest citerede videnskabelige tidsskifter steget med 460.
- Stor succes i hjemtag af både bevillinger og priser. KU var i 2021 det universitet i Europa, der modtog flest EU Marie Skłodowska Curie Individual Fellowships (IF) bevillinger til yngre forskere.

juta@adm.ku.dk

I forhold til de ambitioner der er fastlagt i strategiens kapitel 1 om tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent er det samlet set rektoratets vurdering, at der er fremdrift. Rektoratet fremhæver særligt følgende resultater:

Rekruttering med globalt udsyn (1.1):

- Opgørelsen over antal tenure track adjunkter på KU viser, at der fortsat er tale om et stigende antal; fra 18 i 2016 til 107 i 2021, om end stigningen ikke er lige så markant som tidligere år. Samtidig er andelen af kvindelige tenure track adjunkter steget markant.
- KU's Forfremmelsesprogram blev endeligt godkendt juni 2021 og har siden været under implementering. Den 1. februar 2022 var frist for allerede ansatte lektorerers anmodning om optagelse på programmet.

- Åbning af Pionercentret for AI (Artificial Intelligence) på Datalogisk Institut. KU bidrager herigennem til både verdensklasseforskning og innovation for nye digitale teknologier i udviklingen af kunstig intelligens med mennesker i fokus, der kan bidrage til at løse nogle af samfundets store udfordringer nationalt og globalt.

Bedre rammer for videnskabelige medarbejderes udvikling (1.2):

- Udarbejdelse af KU's Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023, der integrerer og implementerer ligestilling og diversitet i det strategiske arbejde med at udvikle og vedligeholde en arbejdsplads og et studiested præget af trivsel, tryk og inklusion.

Men ikke alle ambitioner er indfriet. Særligt er der stadig et uindfriet potentiale i indsatsene om ligestilling og mangfoldighed samt ensartet og bred anvendelse af KU's nye forfremmelsesprogram. Med Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023 er der etableret et fælles udgangspunkt for det videre arbejde på området, som fremover i højere grad skal løftes lokalt på fakulteter og institutter. I regi af KU's Forfremmelsesprogram skal der i den kommende tid fokuseres på at sikre rammerne for den fælles ambition om at styrke forskerrekutteringen på KU, bl.a. igennem nedsættelse af et KU Faculty Board og en evaluering af Forfremmelsesprogrammet, når første runde optag er gennemført.

Dette notat redegør for udviklingen på udvalgte nøgletal og status på de fælles indsatser, der bidrager til opfyldelse af strategiens ambitioner. Et gennemgående tema er ambitionen om et mangfoldigt og ligestillet KU og i det omfang, der findes valide og relevante data på området, er disse medtaget.

1. Tiltrækning, udvikling og fastholdelse af videnskabeligt talent

Med et udpluk af centrale nøgletal giver dette første afsnit et bredt billede af KU's forskning og evne til at tiltrække, udvikle og fastholde talent.

Nøgletallene er dels valgt, fordi det er de gængse tal, der placerer KU som forskningsinstitution i et internationalt forskningslandskab, og dels valgt ud fra indsatserne i strategiens kapitel 1. Udviklingen kan ikke kobles direkte til de indsatser KU har iværksat i den nuværende strategiperiode, da den rækker længere tilbage.

Status

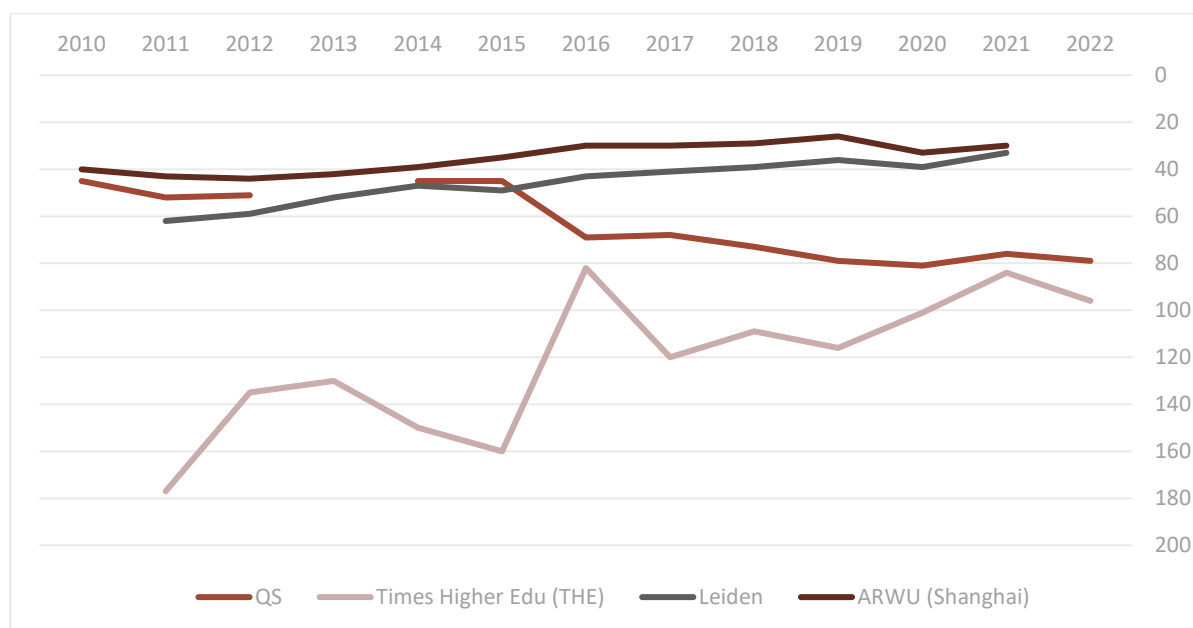
KU's ranglisteplacering

KU følger sin placering på fire toneangivende globale ranglister; Leiden, ARWU (Shanghai), QS og Times Higher (THE). På tværs af landegrænser bliver listerne brugt af kommende studerende og forskere som vurderingsgrundlag, når udenlandske universiteter af potentiel interesse vurderes og overvejes. Flere af listerne kan underopdeles i fagområder, hvor bl.a. farma og veterinærområdet på KU har scoret meget højt (globale top 10).

Som figur 1 viser, har KU i de seneste år ligget stabilt på to lister, Leiden og ARWU (Shanghai). Begge lister placerer KU i den globale top-50 hhv. som nr. 33 og 30. Leiden-listen er alene baseret på bibliometri, mens ARWU bruger bibliometri i kombination med historiske oversigter over Nobelpriser (fysik, kemi, medicin, økonomi) og Fields-medaljer (matematik).

Udviklingen i KU's placering på de to øvrige lister er over tid mere svingende. I den nyeste opgørelse (2022) er KU gået 3 pladser tilbage på QS-listen til nr. 79 og 12 pladser tilbage på THE-listen til nr. 96. I de to forrige THE-opgørelser gik KU omvendt hhv. 15 (2020) og 17 (2021) pladser frem.

Figur 1. KU's placering på fire af de globale universitetsranglister 2010-2022



Kilde: ShanghaiRanking, LeidenRanking, Times Higher Education Ranking, QS Ranking.

Udviklingen i universitetets placering på disse to lister kan både skyldes metodeændringer og være udtryk for en reel udvikling. QS og THE er begge baseret på en blanding af bibliometri og forskellige øvrige indikatorer herunder et 'reputation element' (*academic* og *employer reputation*). Nogle universiteter arbejder systematisk med at påvirke egen reputation-score. Især asiatiske universiteter er de senere år gået betydeligt frem på ranglisterne særligt inden for det teknisk-naturvidenskabelige område. Fremgangen dækker både over en massiv satsning på forskning og innovation i form af øget finansiering, men i en række tilfælde også over en målrettet indsats, hvor der bruges ressourcer på strategisk at forbedre placeringen på ranglisterne.

KU's forskningspublikationer

Én af flere internationale 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) har KU årligt opgjort antallet af forskningspublikationer i de 10% mest anerkendte tidsskrifter som opgjort i SCIVAL (SCOPUS databasen). For KU udgjorde antallet af disse publikationer 4.700 i 2018, 4.754 i 2019, 4.944 i 2020 og 5.404 i 2021.

Videnskabelige priser: EliteForsk priser og DFF forskningsleder-bevillinger per universitet

UFM uddeler hver år EliteForsk-priser til nogle af landets dygtigste og mest talentfulde forskere. De sidste fem år har i alt 8 KU-forskere (5 kvinder og 3 mænd) fra SUND (3), SCIENCE (2), SAMF (2) og HUM (1) modtaget ministeriets EliteForsk-pris. Der er siden 2007 årligt uddelt mellem 4 og 6 EliteForsk-priser. KU-forskere har i årene 2007-2022 modtaget en tredjedel af de udelte priser, mens AU-forskere tegner sig for 30% og DTU-forskere for knap 12%. De resterende 25% af de udelte EliteForsk-priser er gået til forskere ved de øvrige danske universiteter og enkelte øvrige forskningsinstitutioner.

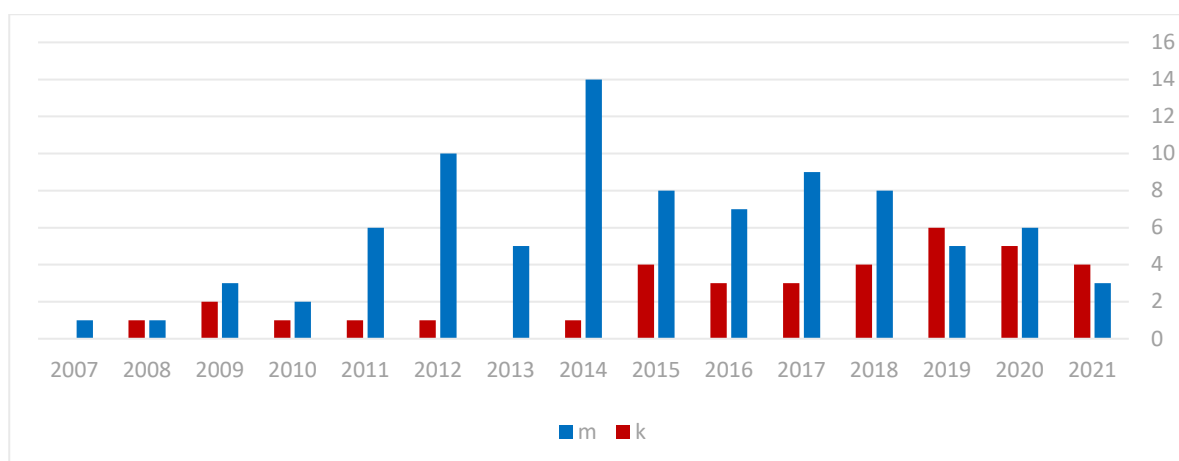
Særligt talentfulde forskere ved KU kan også belyses via de årlige oversigter over Den Frie Forskningsfonds (DFF) Sapere Aude forskningsleder-bevillinger. De sidste fem år har DFF uddelt 174 Sapere Aude forskningsledere bevillinger til forskere ved danske universiteter, hospitaler og sektorforskning mv. 65 bevillinger er gået til særligt talentfulde forskere ved KU (37%) og yderligere 6 bevillinger (3%) til forskere ved hospitaler, som indgår i universitetshospitalssamarbejdet med KU. Til sammenligning har særligt talentfulde forsker ved AU modtaget 43 Sapere Aude bevillinger (25%) og DTU 21 bevillinger (12%). De resterende bevillinger er gået til øvrige universiteter og enkelte sektorforskningsinstitutioner mv.

ERC- og Marie Sklodowska Curie-bevillinger

ERC-stipendier fra det Europæiske Forskningsråd støtter talentfulde forskere fra hele verden, forudsat at de huses af en forskningsinstitution i Europa. Videnskabelig kvalitet er eneste evalueringskriterium for støtten

Forskere ansat ved KU har siden ERC blev introduceret som en del af det daværende europæiske rammeprogram FP7 modtaget i alt 124 ERC-stipendier.

Figur 2. ERC-bevillingsmodtagere med KU som værtsuniversitet i perioden 2007-2013 (FP7) og 2014-2021 (Horizon2020). Antal og køn.



Kilde: [Statistics | ERC: European Research Council \(europa.eu\)](#)

Af figur 2 fremgår det, at i alt 88 mandlige og 36 kvindelige forskere (29%) 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.

ERC's årsrapport placerede i 2021 KU på en europæisk 17. plads (120 bevillinger på opgørelsestidspunktet) 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 284 ERC-stipendiater, Cambridge 282, KU Leuven i Belgien 109 og Lunds Universitet 75.

EU Marie Skłodowska Curie-bevillinger (MSCA) til yngre forskere

Det nye rammeprogram Horizon Europe (HEU) startede formelt set i januar 2021, men de første bevillingsstatistikker fra HEU bliver først tilgængelige senere på året.

I det tidligere rammeprogram Horizon 2020 (H2020) har KU været særligt succesfuld med Marie Skłodowska Curie bevillinger. MSCA rummer forskellige typer af bevillinger rettet mod forskeruddannelse og –mobilitet. UFM opgjorde i forbindelse med de sidste uddelinger i 2021 af MSCA Individual Fellowships (IF), at KU med 39 ud af 79 danske bevillinger i den uddelingsrunde lå nummer to i Europa kun overgået af franske CNRS. Hvis man alene ser på universiteter, lå KU dermed nummer et.

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.

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

Status

Rekruttering og udvikling af talent – forfremmelse og tenure

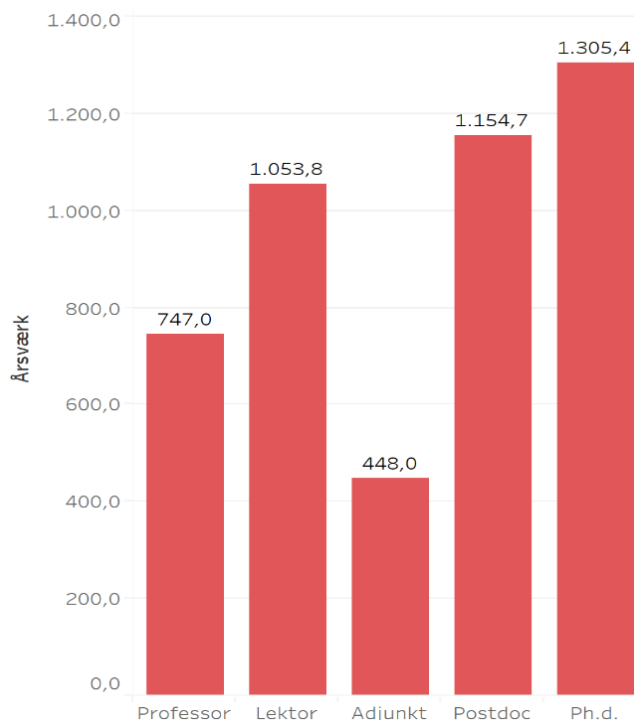
I de senere år er det samlede antal Faculty VIP på KU, som omfatter professorer, lektorer og tenure track adjunkter, steget fra ca. 1800 årsværk i 2016 til ca. 1900 årsværk i 2021. Tilvæksten har fundet sted primært på SUND og til dels også på SAMF. I dag er der en anelse flere Faculty VIP på SUND, hvor SCIENCE tidligere har ligget højest.

Antallet af øvrige VIP, som omfatter ph.d.-studerende, postdocs og adjunkter (ikke tenure track) er faldet fra ca. 3100 årsværk i 2016 til ca. 2800 årsværk i 2019. Fra 2019 til 2021 er antallet dog steget, så der i 2021 er ca. 3200 årsværk.

KU ønsker at tiltrække, fastholde og udvikle de største talenter indenfor forskning, administration og uddannelse. Det kræver rekrutteringsprocesser og kriterier for forfremmelse, som er transparente, diverse og kendte i organisationen. Ambitionen på KU er et mangfoldigt talentmiljø, hvor mandlige og kvindelige forskere har lige muligheder for at nå til tops. Formålet med at styrke ligestilling og diversitet i rekruttering og forfremmelse er at sikre, at alle har lige muligheder og vilkår for ansættelse og karriereprogression på KU.

Blandt ansøgere til lektor- og professorstillinger på KU i de stillinger, der har været slået op, er der markant flere mandlige ansøgere til både lektor- og professorstillinger. Tallene er stort set enslydende på de to stillingskategorier, idet andelen af kvindelige ansøgere til lektor- og professorstillinger udgør hhv. 37% (lektorstillinger) og 30% (professorstillinger) i 2020 og 34% i 2021 ved både lektor- og professorstillingsopslag. Således er kun ca. en tredjedel af ansøgerne til disse stillinger er kvinder. Der er dog tale om, at antallet af kvindelige ansøgere er steget en smule på professorstillingsopslagene, hvor det er faldet stort set tilsvarende på lektorstillingsopslagene.

Figur 3. antal VIP (årsværk) fordelt på stillingsgrupper 2021 Q4



Kilde: KU-BI april 2022.

I 4. kvartal 2021 var der 5.228,4 VIP-årsværk på KU (omfatter alle VIP stillingsniveauer) og 396 DVIP-årsværk. Dermed udgør DVIP 7% af den samlede population. De seneste år er antallet af VIP-årsværk steget, mens antallet af DVIP-årsværk har været stabilt. KU har dermed fået en større andel af videnskabelige medarbejdere.

Tenure Track

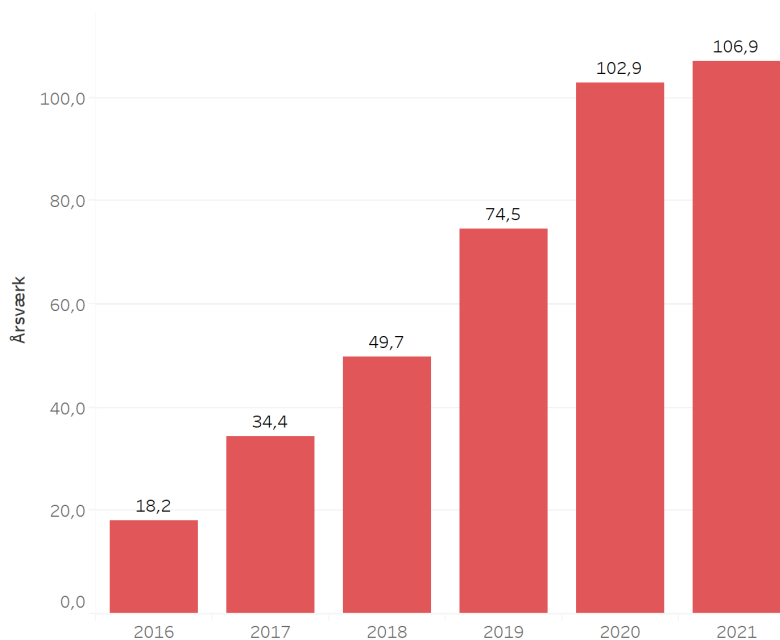
På trods af at stigningen i antallet af tenure track adjunkter på KU i 2021 er mindre signifikant end tidligere år, viser den nyeste opgørelse, afbilledet i figur 4, at der fortsat er tale om en positiv udvikling; fra 18 i 2016 til 107 i 2021.

De ordinære 4-årige adjunkturer er fortsat mere udbredt end tenure track-adjunktstillingerne, men der er ikke sket en stigning i antallet af årsværk, som det er tilfældet for tenure track adjunkter. Tenure track adjunkter udgør dermed en større og større andel af adjunkterne på KU.

En minievaluering af tenure track programmet foretaget i foråret 2022 viser, at institutterne overordnet oplever programmet som værdiskabende og vurderer, at det bidrager til at tiltrække højt kvalificerede forskere og undervisere.

Figur 4. Antal tenure track adjunkter (årsværk) 2015-2021 Q4

SIDE 8 AF 13



Kilde: KU-BI april 2022.

Noter: Adjunkter og forskere i perioden er henholdsvis 316 årsværk i 2016, 336 årsværk i 2017, 324 årsværk i 2018, 336 årsværk i 2019, 348 årsværk i 2020 og 341 årsværk i 2021.

I perioden 2015-2021 har der været ansat 174 tenure track-adjunkter på fakulteterne. Som tabel 5 viser, er lige over en femtedel af tenure track-adjunkterne i perioden blevet lektorer. Samtidig er lidt under en femtedel af tenure track adjunkterne fratrådt i perioden. På SAMF og HUM er størstedelen af de tenure track adjunkter, der er fratrådt, kvinder (67% og 60%), mens størstedelen af de fratrådte tenure track adjunkter på SUND og SCIENCE er mænd (57% og 53%). Der er ikke omfattende tilgængeligt data på årsager til fratrædelserne, men minievalueringen (bilag 2) giver en indikation af nogle af årsagerne:

- Opnået "tenure" på et udenlandsk universitet, I et tilfælde med en lønpakke, som KU ikke kan matche
- Følger ægtefælle udenlands
- Returnerer til eget land
- Fik stilling som lektor på åbent opslag i Danmark
- Fik job i industrien

Figur 5. Tenure track-adjunkternes karrierevej

	Antal TTA (2016-2021)	Andel TTA → lektor	Andel TTA fratrådt	% kvinder af de fratrådte TTA
TEO	-	-	-	-
SAMF	32	13%	19%	67%
SUND	27	33%	26%	43%

HUM	34	9%	15%	60%
SCIENCE	79	29%	18%	47%
JUR	2	0%	0%	-

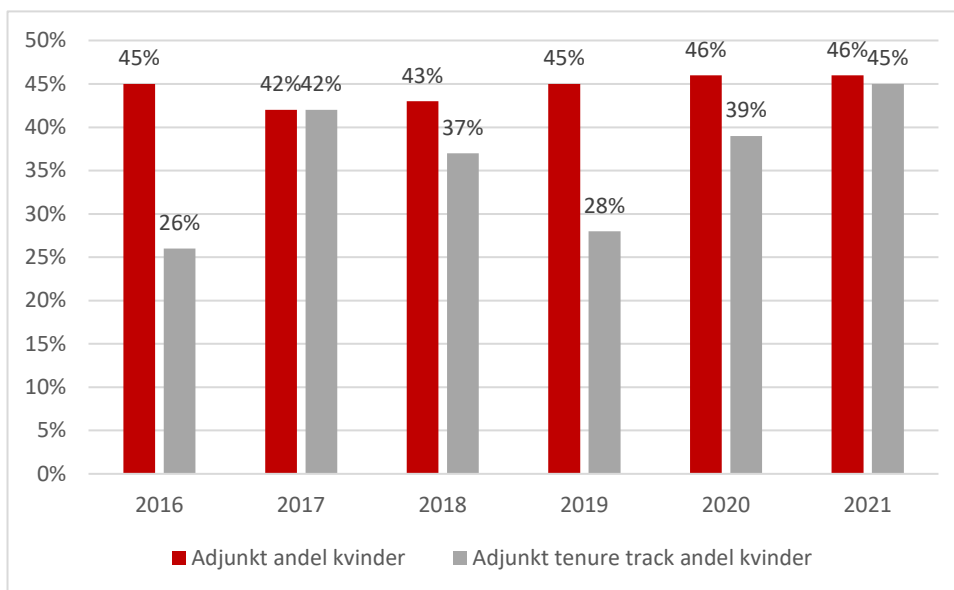
SIDE 9 AF 13

Kilde: LDV

Noter: Tallene for andelen af tenure track adjunkter, der er blevet lektorer, er lavet ud fra, hvem der har været tenure track adjunkter i perioden fra 2016 til 2021 og som pr. april 2022 står registreret som lektorer i LDV. Tallene for andelen af tenure track adjunkter, der er fratrukket, er lavet ud fra, hvem af de medarbejdere, der har været ansat som tenure track adjunkter i perioden fra 2016 til 2021, der har en fratrædelsesdato i LDV.

I forhold til kønsbalancen på adjunkt-niveau viser figur 6, at kvinder stadig udgør en større procentdel af de tidsbegrænsede adjunkter end blandt tenure track adjunkterne. Der er dog sket en væsentlig stigning af kvindelige tenure track adjunkter fra 2019 til 2022. Kvinder udgør således 45% af tenure track adjunkterne i 2021, hvilket er på niveau med de 4-årige adjunkturer, hvor kvinder udgør 46%.

Figur 6. Procentuel andel af kvinder af tenure track adjunkt og adjunkt årsværk pr. 4. kvartal hvert år i perioden 2016-2021



Kilde: KU-BI april 2022.

KU's forfremmelsesprogram

KU's Forfremmelsesprogram blev endeligt godkendt juni 2021 og har siden været under implementering. Den 1. februar 2022 var der frist for allerede ansatte lektorer anmodning om optagelse på programmet og med udgangen af juni 2022 kendes antallet af lektorer, som efter positivt review optages på forfremmelsesprogrammet. Stillingsopslag med mulighed for adgang til forfremmelsesprogrammet er endnu ikke taget i brug.

Forfremmelsesprogrammet anvendes lidt forskelligt på tværs af KU. Nogle fakulteter lader en del lektorer gennemgå review, sandsynligvis også flere end der optages på programmet, mens andre fakulteter lader færre gennemgå

review med henblik på at flere af disse sandsynligvis optages på programmet. Der er pt. 57 reviews i gang, flest på SUND og HUM.

SIDE 10 AF 13

Figur 7. Overblik over antal reviews på fakulteterne

	Review i gang	Review afsluttet
SUND	18	0
SCIENCE	11	0
HUM	13 ¹	1
JUR	1	0
TEO ²	0	0
SAMF	14	
Total	57	1

Kilde: HR-centrenes opgørelse, KUforms

Noter:

1) Yderligere 2 review er undervejs

2) Der er ikke indmeldt review fra TEO, da drøftelse af mulighederne i programmet pågår.

Programmet monitoreres årligt med start 1. juli 2022. Monitoreringen har bl.a. fokus på kønsbalance og internationalisering. Når stillingsopslag tages i brug, vil der også blive set på, om KU ser ud til at tiltrække flere talenter. Der indhentes følgende data til brug for monitorering af programmet:

- antal anmodninger modtaget
- antal anmodninger, der ikke sendes til review
- antal anmodninger sendt til review
- antal lektorer, som overgår til forfremmelsesprogrammet
- antal lektorer, som ikke overgår til forfremmelsesprogrammet efter positiv review
- antal lektorer, der kommer på forfremmelsesprogrammet via åbne opslag
- antal lektorer, der forlader programmet i utide samt så vidt muligt årsag hertil.

Som led i implementeringen af det nye program nedsættes i efteråret 2022 et KU Faculty board, der skal rådgive rektoratet og ledelsesteamet (LT) i forfremmelsesstrategiske spørgsmål af tværgående karakter med særligt fokus på at sikre et højt fagligt niveau på tværs af KU, så KU tiltrækker og udvikler flere talenter. Det er en mulighed at sammenlægge Tenure Track Committee og KU Faculty board til ét board, der skal bidrage til at løfte den fælles ambition om at styrke forskerrekruiteringen.

I efteråret 2022 gennemføres også en dialog med alle fakultetsledelsesteams med henblik på tilbagemeldinger fra første runde optag på programmet blandt allerede ansatte lektorer. Der vil også være en mindre evaluering af forfremmelsesprogrammet, hvor eventuelle mindre justeringer besluttet og implementeres.

Yngre forskere

Yngre forskeres karriereudvikling, særligt postdoc-målgruppen, er i fokus i det internationale samarbejde 4EU+, dels med fokus på tiltrækning af yngre forskerspirer, dels med fokus på at langt størstedelen af denne målgruppe skal

bidrage til vækst og udvikling i samfundet og styrke den offentlige og private sektor.

SIDE 11 AF 13

I sommeren 2022 udgives en postdoc-arbejdsmarkedsanalyse i samarbejde med Danmarks Statistik med fokus på yngre forskeres karrierevalg efter KU, herunder i hvilke sektorer, til hvilken løn og hvor hurtigt der findes nyt job. Postdoc exit survey gennemføres i efteråret 2022, og et postdoc-karriereprogram etableres, ligesom dialogen med erhvervsliv vil blive styrket.

1.2. Bedre rammer for videnskabelige medarbejders udvikling

VI VIL

- Udvikle stærke forskningsmiljøer og en organisation, der understøtter videnskabelige medarbejders 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

Status

Mangfoldighed og ligestilling: KU's Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023

Data for udvikling i kønsbalancen på de forskellige karrieretrin viser, at der sker en langsom stigning i andelen af kvinder blandt både tenure track adjunkter og professorer. Tallene viser dog fortsatte udfordringer med kønsbalancen i videnskabelige stillinger.

KU's Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023 understøtter, at KU udvikler og vedligeholder en arbejdsplads og et studiested præget af trivsel, tryghed, ligestilling og med påskønnelse af diversitet.

Ligestilling og diversitet adresseres i forhold til talent og karriereudvikling gennem bl.a. følgende indsatser i handleplanen:

- Sikre bred inddragelse af hele organisationen vedr. mål og retning for arbejdet med ligestilling og diversitet. Det sker bl.a. gennem afholdelse af workshops på ledelsesniveau, samarbejdsorganisationen, arbejdsmiljøorganisationen og øvrige relevante fora.

- Styrke organisationskulturen, særligt i forhold til forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger, bl.a. via udvidet spørgeramme i dette års APV samt ved etablering af whistleblowerordning.
- Understøtte lige muligheder ved rekruttering og forfremmelse, bl.a. ved at medtænke ligestilling i implementeringen af KU's kriterier for meritering samt ved at udvikle guidelines og templates til rekrutteringsprocessen.
- Verificere og styrke datakvalitet og vidensgrundlag med henblik på at fremme ligestilling og diversitet, bl.a. ved at styrke videngrundlaget vedr. det kønsskæve optag på bachelor-niveau med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning. Derudover ved at afdække ph.d.-studerendes og postdocs oplevelser af barrierer og muligheder ift. fremtidig forskerkarriere.

Til sidstnævnte vil de mere end 230 afholdte 1:1 karrierevejledningssamtaler mellem KU's karrierekonsulent og ph.d.-studerende eller postdocs også bidrage. Størstedelen søger sparring i forbindelse med videre karriere uden for academia, men efterspørgslen på sparring om karrierevejen i academia er stigende, med særligt fokus på 'placement' og 'funding'. Tematikkerne i vejledningen drejer sig især om:

- Afklaring om karriereveje og tidlig karriereplanlægning
- CV-sparring målrettet erhvervsliv
- Transferable skills
- Karriereplanlægning og familieplanlægning
- Det kompetitive akademiske miljø
- Nødvendigheden af at rejse udenlands

Et forsøg med afholdelse af exit surveys blandt postdocs, som blev afprøvet som pilot i 2019, er besluttet genoptaget fra efteråret 2022. Projektet vil med fokus på karriere- og kompetenceudvikling bibringe vigtig viden om i hvilket omfang KU's postdocs oplever sig støttet i overgangen til erhvervsliv, hvilket 55% svarede ja til i 2019 (Kilde: KU, Surveyxact; postdocs med fire måneder tilbage af deres ansættelse på KU).

Forskningsevaluering: Høj faglighed og potentiale for bedre kønsbalance og tydeligere karriereveje

I 2021 besluttede KU at gennemføre en ny samlet forskningsevaluering af hele universitets forskningsindsats baseret på en opdateret og tilpasset version af de templates og delspørgsmål mv. som indgik i den tidligere gennemførte forskningsevaluering. Evalueringen er formelt set igangsat primo 2022 og forventes tilendebragt i 2024. Aktuelt nedsættes de paneler af udenlandske topforskere og forskningsledere som skal evaluere forskningen på hvert af KU's institutter.

Formålet med forskningsevalueringen er primært den interne læring på universitetet. I det materiale, som er udviklet både til institutternes selvevaluering og til de internationale panelers vurderinger, indgår en række

spørgsmål som skal belyse rekruttering og forskerkarriere, forskningsmiljøernes evner til at identificere nye videnskabelige udfordringer, internationalisering, interdisciplinær forskning, adgang til forskningsinfrastruktur samt forskningsledelse og organisering mv. Samlet set får KU's institutter anledning til at granske egen forskningspraksis og med udgangspunkt i vurderinger og anbefalinger fra internationale peers reflektere over og sætte retning for, hvordan kvaliteten kan løftes yderligere. Samtidig er evalueringen et redskab, der er med til at styrke universitetets legitimitet i forhold til det omgivende samfund. Med forskningsevalueringens inddragelse af internationale eksperter får KU et validt grundlag for at fremhæve kvaliteten af den forskning, som KU's forskere bedriver og for at pege på vigtigheden af, at samfundet investerer bredt og langsigtet i forskning.

Hjemtag af eksterne midler

KU's forskere hjemtager i betydeligt og stigende omfang eksterne forskningsbevillinger fra forskningsfinansierende fonde og virksomheder i ind- og udland.

Ved udgangen af 2021 var der på KU i alt 5.217 igangværende forskningsprojekter med eksterne finansiering hvoraf 2.341 projekter var finansieret af danske private kilder, 1.813 af danske offentlige kilder, 611 projekter var (med)finansieret via EU-bevillinger og 452 projekter var (med)finansieret af øvrige udenlandske midler.

På KU's fakulteter og institutter arbejder man i betydeligt omfang med at støtte og vejlede forskerne i arbejdet med først at ansøge om og sidenhen administrere modtagne bevillinger.

I de senere år har især en række private danske fonde øget uddelingerne til forskning markant. Det gælder særligt Novo Nordisk Fonden, men også Carlsbergfondet og Lundbeckfonden. På KU er omsætningen af eksterne forskningsmidler fra danske private kilder steget fra godt 330 mio. kr. i 2007 til over 1,6 mia. kr. i de nyeste opgørelser. Udviklingen er sket bredt på universitetet, men er særligt markant inden for det sundhedsvidenskabelige område. I samme periode er omsætningen af eksterne midler fra offentlige kilder også steget fra 730 mio. kr. til at ligge på 1,2 mia. kr. om året i en årrække for derefter at falde til 835 mio. kr. årligt. Omsætningen af bevillinger fra EU og øvrige udlandet er også steget, men fra et noget lavere niveau.