

Hermed indkaldes til
Akademisk Råds møde 01/2021
Onsdag den 03. februar 2021 kl. 14.00-17.00

Dagsorden

		Bilag	Tid
01.	Godkendelse af dagsorden		05 min
02.	Åben drøftelse: Prioritering af arbejdet under corona	01	30 min.
03.	Konstituttering ifm. valg af nye studenterrepræsentanter	02	15 min.
04.	Behandling af Forskningsredegørelse 2020 med henblik på den overordnede drøftelse af Forskning på Bestyrelsesmødet 01/2021	03	30 min.
Pause 10 min			
05.	Drøftelse af 1. udkast for forfremmelsesprogram fra lektor til professor	04	20 min.
06.	Status på bæredygtighed	05	20 min.
07.	Orientering om proces: Forhandling af ny strategisk rammekontakt 2022-2025	06	20 min.
08.	<u>Meddelelser og orientering</u> a) Skriftlige behandlinger siden møde 05/2020 (skriftlig) b) Tildeling af ph.d.-grader siden møde 05/2020 (skriftlig) c) Status på kandidatreformen (mundtlig) d) Orientering fra FoU (skriftlig) e) Orienterede status på corona-situationen (eftersendes) f) Orientering om navne til nye kandidatuddannelser (skriftlig) g) Orientering om ny bestyrelsesformand / dagsorden for næste møde (eftersendes)	07 a) b) d) e) f) g)	25 min.
09.	Eventuelt		05 min.

Pkt. 3 - Konstituering og udpegning til underudvalg samt andre kollegiale råd og organer

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd

- blandt sine studentermedlemmer vælger en næstformand
- udpeger 3 studentermedlemmer samt 4 studenterstudienævnrepræsentanter til UDDU
- udpeger 2 studentermedlemmer til ØU
- udpeger 1 studentermedlem til FOU
- udpeger 1 studentermedlem til Biblioteksudvalget
- udpeger 1 studentermedlem til Dagsordensgruppen
- udpeger 1 studentermedlem til Udpegningsorganet
- udpeger 1 studentermedlem til Udvalg for Eksterne Samarbejder
- udpeger 2 VIP medlemmer, 1 TAP medlem og 1 studentermedlem til Valgudvalget

Sagsfremstilling

I forbindelse med ikrafttrædelse af ny valgperiode for studentermedlemmer i Akademisk Råd pr. 1. februar 2021, skal Akademisk Råd jf. forretningsordenens §18 udpege 3 studentermedlemmer, samt 4 studenterstudienævnrepræsentanter til UDDU, to studentermedlemmer til ØU og et studentermedlem til FOU. Herudover udpeges et studentermedlem til Biblioteksudvalget, et studentermedlem til Dagsordensgruppen, et studentermedlem til Udpegningsorganet og et studentermedlem til Udvalg for Eksterne Samarbejder. Valgudvalgets funktionsperiode udløber d. 31. marts 2021, hvorfor der til Valgudvalget skal udpeges to VIP medlemmer, et TAP medlem og et studentermedlem.

Akademisk Råds næstformand udtræder d. 1. februar 2021, hvorfor Akademisk Råd jf. forretningsordens §2 skal vælges nyt studentermedlem til næstformandsposten.

Akademisk Råd bedes udpege medlemmer til følgende underudvalg samt kollegiale råd og organer:

Uddannelsesudvalget (UDDU):

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til UDDU:

- 3 STUD-medlemmer

Endvidere skal Akademisk Råd efter indstilling fra institutrådene udpege 4 studenterstudienævn-medlemmer til UDDU – Forslag sendes til skriftlig behandling, når forslag er frembragt.

Økonomisk udvalg (ØU):

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til ØU:

- 2 STUD-medlemmer

Forskningsudvalget (FOU):

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til FOU:

1 STUD-medlem

Biblioteksudvalget:

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til Biblioteksudvalget:

- 1 STUD-medlem

Dagsordensgruppen:

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til Dagsordensgruppen:

- 1 STUD-medlem medmindre medlemsgruppen allerede er repræsenteret ved næstformandsposten

Udpegningsorganet:

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til Udpegningsorganet:

- 1 STUD-medlem

Udvalg for Eksterne Samarbejder:

Akademisk Råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til Udvalg for Eksterne Samarbejder:

- 1 STUD-medlem

Valgudvalget:

Akademisk råd skal blandt sine medlemmer udpege følgende til Valgudvalget:

- 2 VIP medlemmer
- 1 TAP medlem
- 1 STUD-medlem

De nuværende medlemmers funktionsperiode udløber d. 31. marts 2021, hvorfor de nye medlemmers funktionsperiode påbegyndes d. 1. april 2021.

Valgudvalget bistår rektor med afvikling af valgene på demokratisk forsvarlig vis og varetager i den forbindelse følgende opgaver:

- Mandatfordeling ved ordinære valg
- Diskussion om principielle demokratiske problemer ifm. afvikling af valg
- Kommentering på principielle problemstillinger

Videre proces: Diverse udvalg orienteres om udpegningen og opdaterer deres medlemsside på intra.

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde: Ingen yderligere økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forelæggelsen er godkendt af

Vicedirektør for Kommunikation og Rektorsekretariatet Elisabeth Hvas.

Bilag

- Akademisk Råd 2021
-

AKADEMISK RÅD 2021

Opdateret 1801201/kstorch

Funktionsperiode:

VIP: 1.2.2018 – 31.1.2022

TAP: 1.2.2018 – 31.1.2022

STUD: 1.2.2021 – 31.1.2022

Valggruppe:	Kandidat	Mail	Suppleant
VIP IKH	Ib Tunby Guldbrandsen		
VIP IMT	Klaus Tranetoft Nielsen		Keld Buciek
VIP INM	Jesper Schmidt Hansen		Henriette Selck +
VIP ISE	Thorkil Casse		
VIP RUC (6 tværgående/ frie mandater)	Lise Lotte Hansen		
	Tomas Ellegaard-Jørgensen		Niklas Chimmiri +
	Kirsten Hvenegård-Lassen		Mark Blach-Ørsten +
	Louise Torp Dalgaard		Hans Ramløv +
	Lars Fuglsang		
	Jan Pries-Heje		Janne Gleerup +
STUD	Minhal Janjua		Filip Komsic og Renzo N. Daziano
	Lauge Lunding Bach		Victoria Arlo Gjeldsted og Albert A. John
	Julie Skaaning Bruun		Christoffer M. Frandsen og Keila Sif Johnstrøm Stockholm
	Fahmi Faysal Jama		Sebastian Hartmann
	Magnus Rude Nielsen		Pia M. Hansen og Tea Hörrmann
	Maja Dithmar Oscar		Sune H. Mersh og Rasmus Tronier Hansen
TAP (Observatør)	Michael Brodthagen		
	Dorthe Johnson		
	Lasse Kvols Dohn		

Pkt. 4

Behandling af Forskningsredegørelse 2020 med henblik på den overordnede drøftelse af Forskning på Bestyrelsesmødet 01/2021

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd drøfter Forskningsredegørelse 2020 med henblik på at identificere opmærksomhedspunkter til prorektor, som han bl.a. kan fremlægge for Bestyrelsen til punktet om Forskning.

Sagsfremstilling

Forskningsredegørelsen vil indgå som et baggrundsdokument for den overordnede drøftelse med Bestyrelsen om forskningen på RUC.

UL og FoU har behandlet og kommenteret de enkelte afsnit i redegørelsen i løbet af efteråret 2020. Kommentarer fra disse drøftelser er efterfølgende blevet indarbejdet i nærværende endelige redegørelse.

Videre proces

På baggrund af behandlingen i Akademisk Råd vil Prorektor og Forskningsservice bruge Akademisk Råds bidrag til forelæggelse af punktet vedr. forskning for bestyrelsen i februar.

Forelæggelsen er godkendt af

Vicedirektør for Kommunikation og Rektorsekretariat Elisabeth Hvas

Bilag

Bilag 1: Forskningsredegørelse 2020

Forsknings- redegørelse 2020

EFTERÅRET 2020

Indhold

1.	Forskningsprofil	4
2.	Videnskabeligt Personale	8
3.	Ph.d.-området.....	14
4.	Ekstern forskningsfinansiering.....	19
5.	Videnskabelig produktion	30
6.	Forskningens samfundsmæssige gennemslag (Impact)	44

Henvendelser vedr. Forskningsredegørelsen
Kontakt RUC Forskningsservice:
research-support@ruc.dk

Prorektors forord

RUC's årlige *Forskningsredegørelse* præsenterer status og udvikling for RUC's forskning med fokus på kvantitative data og nøgletal. Redegørelsen beskriver både 'input'- og 'output'-siden af forskningen. På den ene side forskningsprofil og organisatoriske enheder, forskningsbemanding og -finansiering og på den anden side videnskabelig produktion, national og international placering, samt forskningens impact.

Analyseperioden for denne *Forskningsredegørelse* er 2019, da centrale data først er tilgængelige sent i det efterfølgende år. Hvor det er muligt, er der anlagt et femårigt perspektiv for at følge udviklingen over en årrække, men på nogle områder betyder datatilgængelighed samt skift i registrerings- og opgørelsesmetoder, at udviklingen kun kan følges over en kortere periode. Hvor relevant sammenlignes de fire institutter, og endelig sammenlignes der med den øvrige universitetssektor på udvalgte områder, hvor der findes sammenlignelige data.

Redegørelsen følger samme overordnede struktur og indhold fra år til år. Dette års *Forskningsredegørelse* er udvidet med mere forklarende tekst i hvert kapitel med det formål at sætte indholdet ind i en tydeligere strategisk kontekst. Endelig har der været fokus på at fremme redegørelsens læservenlighed og visuelle præsentation ved i højere grad at anvende diagrammer frem for tabeller og talrækker til præsentation af data.

Tilgangen er først og fremmest beskrivende, og redegørelsen danner afsæt for videre diskussion og refleksion i såvel ledelsesfora som rådgivende organer internt på universitetet.

Jeg håber, at redegørelsen på denne måde kan skabe både overblik over centrale data for RUC's forskning og et grundlag for fremtidige debatter om forskning og forskningsstrategi på RUC.

Peter Kjær, december 2020

1. Forskningsprofil

RUC's forskning er kendetegnet ved en faglig mangfoldighed, som omfatter både humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab og dele af de sundhedsvidenskabelige og tekniske hovedområder. Der arbejdes såvel grundvidenskabeligt som anvendelsesorienteret og i høj grad med udgangspunkt i forskningsspørgsmål og –temaer med samfundsrelevans.

De fire institutter på RUC repræsenterer hver sine faglige og metodiske bidrag og tilgange til forskning.

Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab bygger på en bred humanistisk faglighed, hvor der forskes inden for fagområderne kommunikation, journalistik, performance design, filosofi, historie, kultur, litteratur og sprog samt kultur- og sprogstudier. Metodisk arbejdes der med både klassiske og eksperimenterende forskningsmetoder.

På Institut for Mennesker og Teknologi er forskningen orienteret mod at forbinde tværfaglig forskningsmæssig vidensproduktion på højeste internationalt niveau med eksperimenterende samarbejde med aktører i omverden, hvor der udvikles bæredygtige løsninger i forhold til vigtige samfundsmæssige udfordringer. Instituttet har en tværfaglig forsknings- og uddannelsesprofil, der spænder over it-videnskabelige samt human-, samfunds- og sundhedsvidenskabelige fagområder med vægt på at forbinde kritisk videnskabelige analyse med planlægning, design, udvikling og intervention.

Institut for Naturvidenskab og Miljø dækker fagområderne fysik, kemi, matematik og biologi (medicinal-, miljø- og molekylærbiologi). Instituttet fokuserer navnlig på forskning inden for miljørisiko, grøn kemi, amorf materialers fysik, biologisk produktion, epidemiologi, biomedicin, samt matematisk biovidenskab. Forskningen har både et grundvidenskabeligt og et anvendelsesorienteret sigte og foregår ofte i samarbejde med såvel offentlige som private samarbejdspartnere.

Forskningen på Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv fokuserer på sociale, erhvervsøkonomiske og samfundsmæssige forandringer og konsekvenserne af disse i forskellige samfund, uanset om der er tale om vestlige demokratier eller skrøbelige stater i verdens fattige regioner. Instituttets fagområder omfatter politologi, sociologi, økonomi, antropologi, erhvervsøkonomi og ledelse, jura og udviklingsstudier.

Forskningsgrupper

De fire institutters forskningsgrupper udgør den grundlæggende organisatoriske ramme for forskningen og forskningsmiljøerne og alle RUC's forskere, herunder også ph.d.-studerende, er tilknyttet en (eller flere) forskningsgruppe(r). Nedenfor er en institutopdelte liste over forskningsgrupper pr. 1. september 2020:

Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab

- Audiences & Mediated life
- Dialogisk Kommunikation
- Erindring og fortidsbrug
- Global historie
- Interkulturelle studier
- Journalism and Democracy
- Kultur og medier
- Language, Culture and Cognition
- Offentlig kommunikation
- Organizing Communication and Digitization
- Sprog og Læring
- Criminal Justice Ethics
- Videnskabsstudier
- Visuel kultur og Performance Design
- Æstetisk Kultur

Institut for Mennesker og Teknologi

- Arbejdsliv
- Barndom, ungdom og familieliv
- Bæredygtig Digitalisering
- Miljø, Energi, Transport - Regulering, Innovation og Klimapolitik
- Organisering, Etik & Social Bæredygtighed
- Programmering, logik og intelligente systemer
- Rum, Sted, Mobilitet og By
- Subjekt, teknologi og social praksis
- Sundhedsfremme og sundhedsstrategier
- Uddannelse, Social Inklusion og Profession

Institut for Naturvidenskab og Miljø

- Kemi
- Matematik og Fysik
- Miljødynamik
- Molekylær- og Medicinalbiologi

Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv

- Economic Policy, Institutions and Change
- Changing Societies: Welfare and Diversity
- Global Political Sociology
- Globalisering og Europæisering
- Innovation i Service og Oplevelse
- International Development Research Group
- Ledelse og Organisation
- Magt, Identitet og Kritik
- Roskilde School of Governance
- Social Dynamics and Change
- Transformation and Ordering of Political Institutions

Forskningscentre

Foruden forskningsgrupperne har universitetet et antal forskningscentre, som typisk har til opgave at synliggøre RUC's forskning inden for særlige forskningsfelter i forhold til eksterne interessenter. Et center oprettes kun efter godkendelse af universitetsledelsen. Nedenfor er en liste over forskningscentre pr. 1. september 2020:

- Centre of African Economies
- Center for Aktionsforskning og Demokratisk Samfundsudvikling
- Center for Arbejdslivsforskning
- Center i Barndoms-, Ungdoms- og Familieforskning
- Centre for Big Data
- Centre for Cultural and Linguistic Practices in the International University
- Center for Daginstitutionsforskning
- Centre for Experience and Tourism Research
- Center for forskning i Offentlig-Privat Samspil
- Centre for Frustrated Molecular Interactions
- Centre for Interdisciplinary Research and Education in Circular Economy and Sustainability
- Center for Køn, Magt og Mangfoldighed
- Center for Natur- og Nationalparkforskning
- Center for Nyhedsforskning
- Center for Offentlige og Private Ansattes Ytringsfrihed
- Center for Organisationspsykologi
- Center for Socialt Entreprenørskab
- Center for Sundhedsfremme-forskning
- Center for Velfærd, Profession og Hverdagsliv
- Center for Virtuelle Læringsteknologier
- Experience Lab
- Forskningscenteret Glas & Tid
- Forskningscenteret Livet med Mobilitetshandicap
- Forskningscenter for Problemorienteret Projektlæring

2. Videnskabeligt personale

Rekruttering og fastholdelse af videnskabeligt personale er en nødvendig forudsætning for den fortsatte udvikling af RUC. Det videnskabelige personale varetager universitetets kerneopgaver, nemlig forskning og forskningsbaseret undervisning. Udviklingen og sammensætningen af universitets videnskabelige personale, herunder udviklingen mellem de forskellige stillingskategorier, monitoreres løbende. Dette bl.a. for at sikre karrieremuligheder, undgå udfordringer ved generationsskifte samt at kunne tiltrække nye forskningstalenter. Som følge af begrænsede ressourcer er det en vedvarende udfordring at balancere disse hensyn.

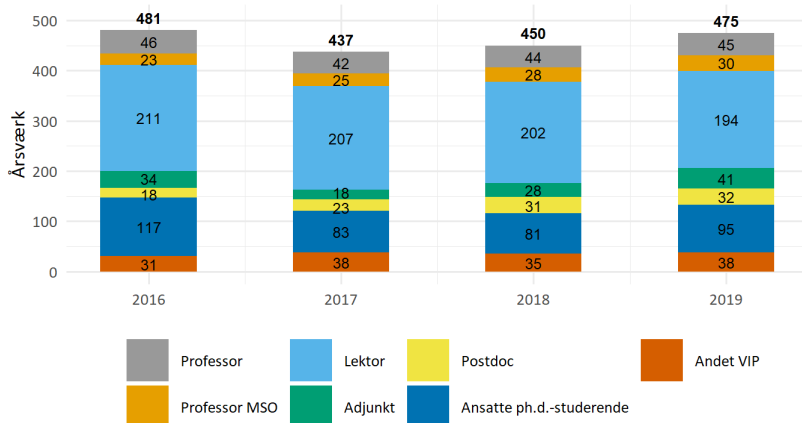
RUC har forpligtet sig til at øge andelen af adjunktstillinger i forhold til det samlede antal VIP-stillinger på minimum adjunkt/postdoc-niveau og andelen af kvindelige professorstillinger. Derudover arbejder RUC for at øge andelen af internationale forskere – disse mål er beskrevet i Roskilde Universitets Strategiske Rammekontrakt 2018-2021.

I det følgende redegøres for sammensætningen af det videnskabelige personale på RUC – overordnet på institutionen, fordelt på enheder, kønsfordelingen samt opgørelse for andelen af internationale forskere.

I afsnittet benævnes en af stillingskategorierne 'Ansatte ph.d.-studerende'. Da man kan være indskrevet som ph.d.-studerende på RUC, men have ansættelse i f.eks. en virksomhed (erhvervsforskerordningen) eller på anden vis være finansieret af en anden arbejdsplads er stillingskategorien ikke identisk med det totale antal ph.d.-studerende, der er indskrevet på RUC. Redegørelsen for den samlede ph.d.-bestand behandles i et separat afsnit.

Af figur 1 fremgår det, at der fra 2018 til 2019 er en stigning i antallet af VIP-årsværk, således at antallet i 2019 nærmer sig niveauet i 2016. Fra et forholdsvis stort fald i antallet af ph.d.-studerende fra 2016 til 2017, viser udviklingen fra 2017-2019 sig at have fundet et mere stabilt niveau, hvilket er en positiv tendens som RUC ønsker at fastholde. Der sker næsten en fordobling i antallet af postdoc-årsværk fra 2016 og til 2018/2019. Derudover

er der sket en væsentlig stigning på 122% i antallet af adjunkt-årsværk 2017-2019 – hvilket er i overensstemmelse med målet i den Strategiske Rammekontrakt. Modsat ses der et fald i lektorer hen over perioden 2016-2019 på 8%.



Figur 1: VIP-årsværk fordelt på stillingskategorier pr. år

Årsværk opgjort som det faktiske forbrug af lønkrone i den pågældende stillingskategori i kalenderåret omregnet til fuldtidsstillinger.

Alle VIP-årsværk uanset finansieringsforhold er medregnet i opgørelsen.

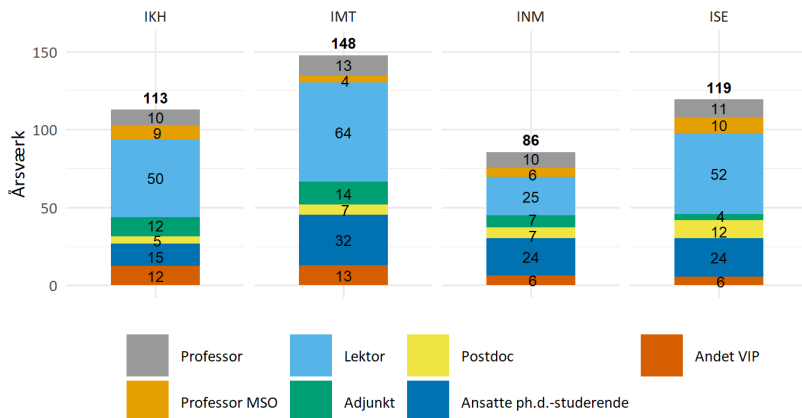
'Andet VIP' omfatter: Institutleder, videnskabelig assistent samt studieadjunkt og –lektor (viceinstitutledere fremgår først af opgørelsen for 2019 da det er en ny stillingskategori).

Kilde: Forskningservice på baggrund af data fra RUC Budget & Analyse

Videnskabeligt personale på institutniveau

I figur 2 er VIP-årsværkene i 2019 fordelt på stillingskategorier på de fire institutter. Fordelingen af årsværk afspejler i høj grad uddannelsesøkonomien og budgetmæssige fordelinger. Fordelingen af stillingskategorier afhænger af mange forskellige lokale betingelser herunder generationsskifte, rekrutteringsmuligheder, talentmasse, kompetencebehov.

Fra 2018 er der sket en mindre stigning på i alt 25 årsværk og procentvis fordeler den relativt lille stigning sig jævnt på institutterne.



Figur 2: Årsværk fordelt på institutter, 2019

Årsværk er opgjørt som det faktiske forbrug af lønkroner i den pågældende stillingskategori i kalenderåret omregnet til fuldtidsstillinger, jf. opgørelsesmetoden for indberetning til Danske Universiteters statistiske beredskab.

Kategorien 'ph.d.-studerende' omfatter kun de ph.d.-studerende som er ansat på RUC.

Alle VIP-årsværk uanset finansieringsforhold er medregnet i opgørelsen.

'Andet VIP' omfatter: Institutleder, viceinstitutleder videnskabelig assistent samt studieadjunkt og –lektor.

Kilde: Forskningservice på baggrund af data fra RUC Budget & Analyse

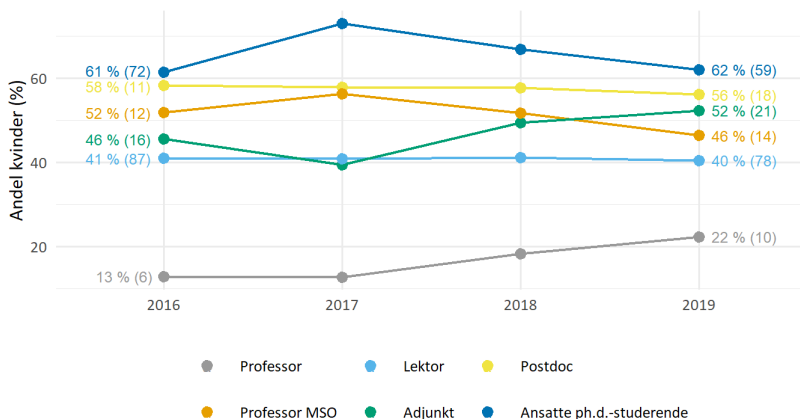
Kønsfordelingen blandt videnskabeligt personale

Der er løbende fokus på at opnå en balanceret kønsfordeling blandt det videnskabelige personale på de danske universiteter. Hertil bør noteres, at man i universitetssammenhænge alene måler på binære køns kategorier og der derved ikke tages højde for andre kategorier end mænd og kvinder. Dette afspejler ikke direkte RUC's definitioner af køn.

RUC er i proces med at relancere et ligestillings- og mangfoldighedsudvalg, der skal have fokus på initiativer og tiltag, der relaterer sig til både ansatte, såvel VIP og TAP, som de studerende. RUC har på nuværende tidspunkt ikke en officiel målsætning om kønsbalance for det videnskabelige personale, men der tilstræbes dog et spænd, som procentvis fordeler sig mellem 40-60.

Hertil kan den procentvise fordeling af kvinder på VIP-stillingskategorier for årene 2016-2019 på RUC ses i figur 3. Figur 3 er dog ikke korrigeret for

hovedområder hvorfor der på nuværende tidspunkt ikke er lavet en analyse på området.



Figur 3: Den procentvise andel af kvinder fordelt på stillingskategorier, 2016-2019

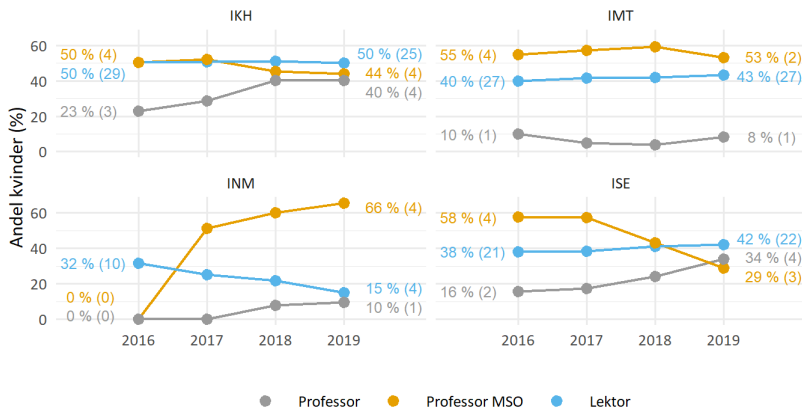
På grund af en revideret opgørelsesmetode, der nu baserer sig på årsværk frem for head count, er data ikke sammenligneligt med tidligere års Forskningsredegørelser.

Kategorien 'ph.d.-studerende' omfatter kun de ph.d.-studerende som er ansat på RUC.

Alle VIP-årsværk uanset finansieringsforhold er medregnet i opgørelsen.

Kilde: Forskningservice på baggrund af data fra RUC Budget & Analyse

Det fremgår af figur 3, at på trods af en positiv udvikling for professorniveauet i perioden er der fortsat en udfordring ift. at opnå en kønsbalance indenfor 40-60-spændet. Den største andel af kvinder er i 2019 at finde i de midlertidige ansættelser, dvs. i stillingskategorierne ph.d.-studerende, postdocs og adjunker.



Figur 4: Den procentvise andel af kvinder fordelt på stillingskategorier for fast-VIP på institutterne, 2016-2019

På grund af en revideret opgørelsesmetode, der nu baserer sig på årsværk frem for head count, er data ikke sammenligneligt med tidligere års Forskningsredegørelser.

Alle VIP-årsværk uanset finansieringsforhold er medregnet i opgørelsen.

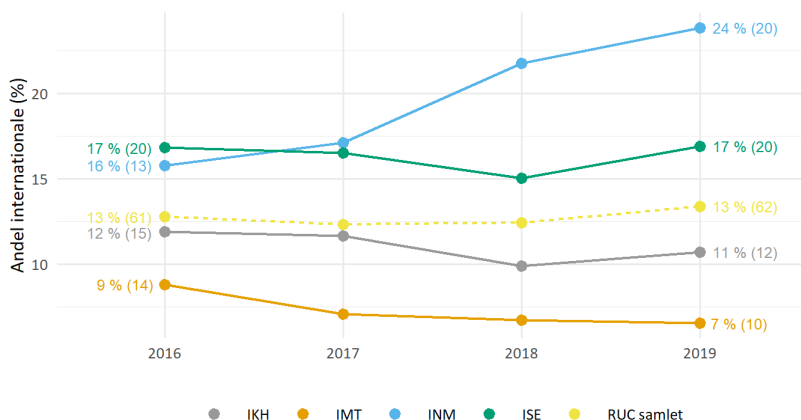
Kilde: Forskningservice på baggrund af data fra RUC Budget & Analyse

Kønsbalancen for det videnskabelige personale på universiteterne er også noget som har et nationalt fokus. I 'Mænd og kvinder på de danske universiteter Danmarks talentbarometer 2019' fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse, som har til formål at give et faktuel grundlag for en drøftelse af, hvordan dansk forskning bedst muligt udnytter og understøtter sin samlede talentmasse til gavn for dansk forskning, fremgår det blandt andet, at Roskilde Universitet - med 41 procent, har den højeste andel af kvinder i det videnskabelige personale blandt alle universiteterne i 2018. Roskilde Universitet var dermed også det eneste universitet, hvor andelen af kvinder i 2018 udgjorde mere end 40 procent af det videnskabelige personale (s. 53).

Videnskabeligt personale med andet statsborgerskab end dansk

Da RUC ønsker at være et internationalt orienteret universitet, er der løbende fokus på at styrke internationaliseringen. Et væsentligt parameter herfor er at være i stand til at tiltrække forskere fra hele verden. Derfor har RUC en målsætning om at øge andelen af videnskabeligt personale med andet statsborgerskab end dansk.

I 2019 var der blandt det videnskabelige personale 62 personer med andet statsborgerskab end dansk. Nedenfor ses udviklingen over årene 2016-2019 fordelt på tværs af universitetet.



Figur 5: Andel af videnskabeligt personale med andet statsborgerskab end dansk, 2016-2019

Den procentvise andel af årsværk som videnskabeligt personale med andet statsborgerskab end dansk udgør af instituttets/enhedens samlede VIP-bestand.

Opgørelsen indeholder RUC-ansatte ph.d.-studerende, postdoc, adjunkt, lektor, professor MSO og professor samt Andet VIP der dækker over stillingskategorierne: Instituttleder, videnskabelig assistent, studieadjunkt og –lektor samt viceinstituttledere (viceinstituttledere indgår først fra 2019 hvor stillingskategorien blev indført). I kategorien 'RUC-samlet' indgår også videnskabeligt personale, der er ansat i enheder under RUC Administrationen.

Kilde: RUC Forskningsservice på baggrund af data fra RUC Budget & Analyse

Af figur 5 fremgår det, at der har været en stigning i andelen af videnskabeligt personale med andet statsborgerskab end dansk på INM. Da det ikke er tilfældet på nogle af de andre institutter, betyder det at arbejdet med internationalisering, herunder rekruttering, fortsat kræver en øget opmærksomhed og indsats.

3. Ph.d.-området

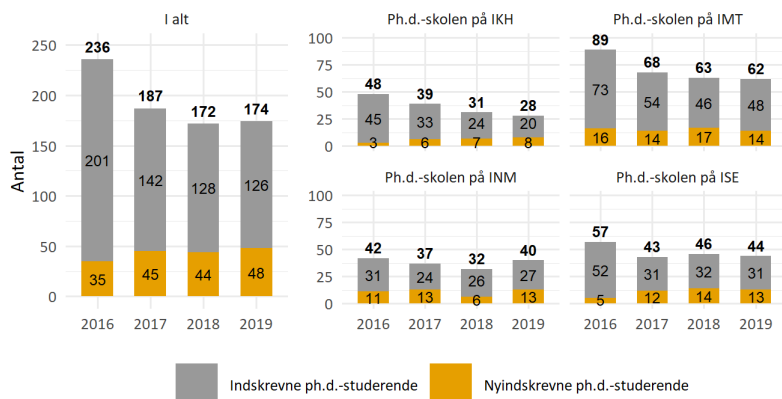
I RUC's *Ph.d.-strategi 2016-2020* står der, at "RUC har – lige som andre universiteter – til opgave at drive forskning på højeste internationale niveau. Forskning på højeste internationale niveau forudsætter velkvalificerede forskere, og uddannelse af nye forskere bliver dermed også en af RUC's kerneopgaver. Derfor har RUC i de senere år haft en ambition om at øge omfang og kvalitet af ph.d.-uddannelsen". Forskeruddannelse og integrationen af ph.d.-studerende i de eksisterende forskningsmiljøer er desuden en driver for forskningsudvikling og -kvalitet, idet den konstante tilgang af nye og unge forskere udfordrer og tilføjer ny viden til RUC's forskningsmiljøer.

International evaluering af ph.d.-uddannelsen ved Roskilde Universitet

RUC ønsker, at universitetets ph.d.-uddannelser skal være af højeste nationale og internationale standard og der er derfor regelmæssige opfølgninger og evalueringer for at sikre kvaliteten. Den lovmæssigt påkrævede internationale evaluering af ph.d.-uddannelsen ved Roskilde Universitet er igangsat medio 2019 og forventes afsluttet foråret 2021.

Som baggrund for den internationale evaluering har Roskilde Doctoral Schools (RDS) og hvert af de fire institutters ph.d.-skoler udarbejdet en samlet selvevaluering, der bl.a. består af data vedr. bestand og optag mv. Herunder følger uddrag af disse data.

Ph.d.-bestand og nyindskrevne ph.d.-studerende i perioden 2016-2019



Figur 6: Ph.d.-bestand og nyindskrevne ph.d.-studerende i alt og fordelt på institutter, 2016-2019

Hele søjlen viser det totale antal opgjort pr. 31/12 (ph.d.-bestanden), den grå del viser de ph.d.-studerende, som er indskrevet i årene forud for det pågældende år og den orange del viser det antal nye ph.d.-studerende, som er indskrevet i det pågældende år.

Kilde: RUC Forskningservice på baggrund af data fra PhDManager

Den samlede ph.d.-bestand falder hen over perioden (især fra 2016 til 2017) på trods af stigningen i antal nyindskrivninger grundet de forudgående års meget høje antal indskrivninger. I årene 2012-2014 var det gennemsnitlige antal nyindskrivninger samlet på RUC på 66 ph.d.-studerende. Dette høje antal skal ses i lyset af RUC's målopfyldelse jf. Globaliseringsaftalen (2006-2012), som sigtede mod at øge optaget af ph.d.-studerende på landsplan. I perioden efter 2012, var RUC's vurdering at den samlede kapacitet sammenholdt med ph.d.-budgettet ikke var bæredygtigt ift. at fastholde det høje antal indskrivninger. Derfor har antallet af nyindskrivninger fra 2017 og frem fundet et mere stabilt og bæredygtigt niveau.

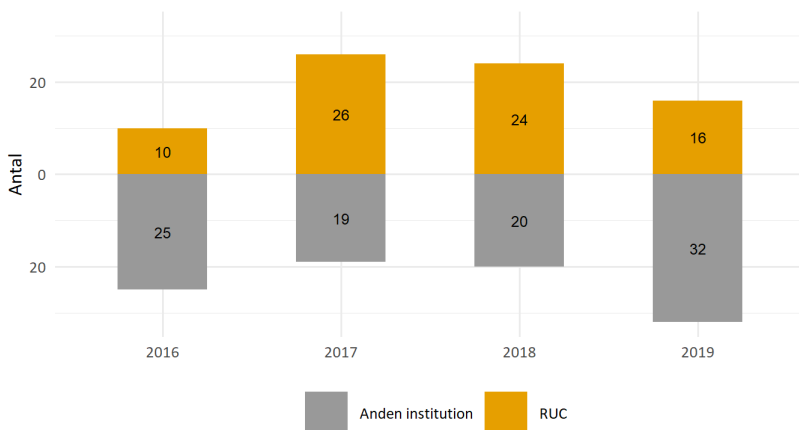
Hen over perioden er ph.d.-bestanden blevet mere ligeligt fordelt på de fire institutter, dog er der stadig størrelsesforskelle, med IKH og IMT som de to yderpunkter. Set i forhold til størrelsesforskellene, er det værd at bemærke, at tre af de fire ph.d.-skoler indskrifer næsten lige mange ph.d.-studerende i 2019. Antallet af tildelte ph.d.-grader ligger i samme periode i et spænd fra 57 i 2016 til 39 i 2019, hvilket reflekterer optagelsestallet i perioden 2013-2017. Faldet af tildelte ph.d.-grader skal især, men ikke enestående, ses i

sammenhæng med faldet i antallet af nyindskrevne ph.d.-studerende for perioden efter 2014.

Profil af de nyindskrevne ph.d.-studerende: adgangsgivende gradsinstitution

Som en del af sikringen af kvalitet i ph.d.-uddannelsen på RUC, er det væsentligt at de indskrevne ph.d.-studerende også er de bedst kvalificerede. Derfor bruger ph.d.-skolerne en del tid og ressourcer på rekrutteringsprocessen.

Et parameter for rekruttering er kandidatens adgangsgivende gradsinstitution, hvor RUC ønsker at sikre såvel en afdækning af talentmassen på nationalt og internationalt niveau samt at give RUC's egne kandidatstuderende en mulighed for at videreudvikle deres forskertalent. Dette gøres ved brede og internationalt rettede opslag samt en indsats fra vejledere af kandidatstuderende til at spotte spirende forskertalenter.



Figur 7: Fordeling af nyindskrevne ph.d.-studerendes adgangsgivende gradsinstitution, 2016-2019

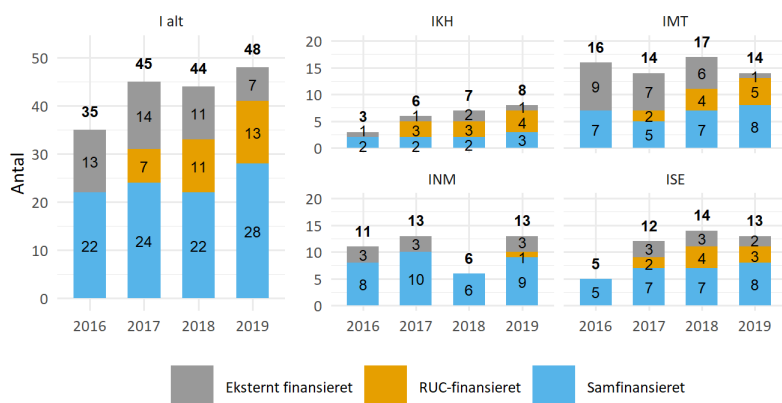
'Anden institution' omfatter såvel nationale, som internationale uddannelsesinstitutioner, hvorfra den ph.d.-studerende har opnået sin adgangsgivende grad.

Kilde: RUC Forskningsservice på baggrund af data fra PhDManager

Der er ikke en fast målsætning ift. fordelingen af adgangsgivende gradsinstitution, hvilket figur 7 også bekræfter med de forholdsvis store udsving, som afspejles over perioden. Dog er det et parameter, som kontinuerligt bliver fulgt op på i RDS-regi.

Profil af de nyindskrevne ph.d.-studerende: finansieringsformer

Et parameter, der også følges nøje af institutterne såvel som af RDS, er forholdet mellem de forskellige finansieringsformer af ph.d.-stipendier, hvilket har en betydning for den overordnede ph.d.-økonomi såvel som understøttelsen af diversiteten af ph.d.-projekterne.



Figur 8: Fordelingen af nye ph.d.-stipendier opgjort på overordnede finansieringsformer, 2016-2019

'Eksternt finansieret' omfatter stipendier, som er fuldt finansieret eks. igennem forskningsprojekter støttet af forskningsfonde samt arbejdspladsfinansieret stipendier og Innovationsfondens Erhvervsforskerordning.

'RUC-finansieret' omfatter stipendier, som er fuldt finansieret af institutterne.

'Samfinansieret' omfatter stipendier, hvor RUC og en eller flere eksterne parter har indgået en aftale om at dele udgifterne til et ph.d.-stipendie. Den procentvise fordeling af udgifterne kan variere.

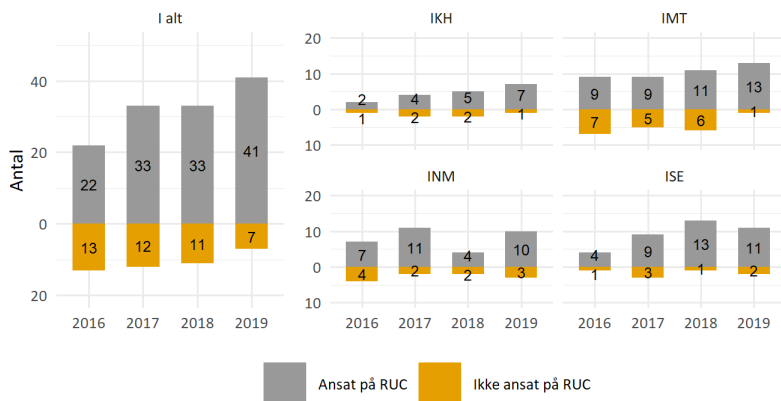
Kilde: RUC Forskningsservice på baggrund af data fra PhDManager

Med udgangspunkt i anbefalinger fra den internationale evaluering af ph.d.-uddannelsen i 2013, har RUC haft et skærpet fokus på fordelingen blandt de forskellige finansieringsformer, herunder særligt at øge antallet af RUC-finansierede stipendier. Som følge af RUC's begrænsede ph.d.-budget er dette dog kun muligt ved at øge de eksternt eller samfinansierede ph.d.-stipendier, så der frigives midler i budgettet til flere internt finansierede

stipendier. Derfor vil der fortsat være stort fokus på at sikre ekstern finansiering af ph.d.-stipendier.

Profil af de nyindskrevne ph.d.-studerende: ansættelsesforhold

RUC har det overordnede ansvar for gennemførslen af ph.d.-uddannelsen for alle de ph.d.-studerende, der er indskrevet på universitetet. Dog er ikke alle indskrevne ph.d.-studerende ansat på RUC. Det tilstræbes dog, at flest mulige ph.d.-studerende ansættes på RUC for at sikre en stærk tilknytning til det faglige og sociale miljø. I figur 9 fremgår en opgørelse over de nyindskrevne ph.d.-studerendes ansættelsesmæssige tilknytning.



Figur 9: Opgørelse over nyindskrevne ph.d.-studerendes ansættelsesmæssige tilknytning, 2016-2019

'Ansæt på RUC' omfatter ph.d.-studerende, som er finansieret igennem et stipendie, der enten er fuldt betalt af RUC, igennem en samfinansiering eller fuldt eksternt finansieret, men hvor stipendiet administreres af RUC.

'Ikke ansæt på RUC' omfatter ph.d.-studerende, som er fuldt finansieret og ansat af ekstern part, ph.d.-studerende som er samfinansieret af RUC, men hvor ansættelsen ligger hos ekstern part eller 'privatister', hvilket betyder at de er selvfinansieret.

Kilde: RUC Forskningsservice på baggrund af data fra PhDManager

4. Ekstern forskningsfinansiering

Den eksterne forskningsfinansiering i form af konkurrenceudsatte midler fra offentlige og private fonde er for alle danske universiteter et helt afgørende supplement til de statslige basistilskud. Betydningen heraf er øget igennem det seneste årti i takt med en kraftig vækst i de konkurrenceudsatte forskningsmidler, navnlig fra de danske private fonde, samtidig med en svag til stagnerende vækst i de statslige basisforskningsmidler. Det forventes nu, at de eksterne midler inden for få år vil udgøre tæt på 50% af de offentlige danske forskningsinstitutioners midler til forskning¹.

For RUC har de eksterne midler årligt udgjort mellem 26 og 31% af finansieringen til forskningsaktiviteter igennem de seneste 5 år². De eksterne bevillinger gives til veldefinerede projekter med specifikke aktiviteter, output-mål og dedikerede ressourcer. Disse indtægtskilder kan dermed finansiere nye aktiviteter eller supplerende aktiviteter i allerede eksisterende forskningsprojekter. Når RUC har en erklæret ambition om at øge den eksterne forskningsfinansiering³ er det derfor ikke at betragte som et slutmål i sig selv, men som et middel til at øge forskningsvolumen og -kvaliteten. Relationen imellem eksterne forskningsmidler og forskningskvalitet har flere dimensioner. Dels opnås de eksterne forskningsmidler i konkurrence med andre nationale og internationale forskere og oftest igennem vurderingsprocesser med inddragelse af internationalt anerkendte fagfæller og eksperter. Hjemtag af eksterne forskningsbevillinger bliver derfor en indikator for det etablerede internationale forskningssamfunds anerkendelse af RUC's forskning. Samtidig uddeles mange eksterne forskningsmidler til store projekter med involvering af flere danske og internationale partnere indenfor såvel academia som erhvervsliv, myndigheder og organisationer. Derved åbner adgangen til ekstern finansiering muligheder for at styrke og udvide RUC's samarbejde med såvel den internationale forskningsverden som det øvrige omgivende samfund. Endelig følger der med de eksterne

¹ *Forskningsfinansiering – forandringer og konsekvenser*. Rapport fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd, marts 2020

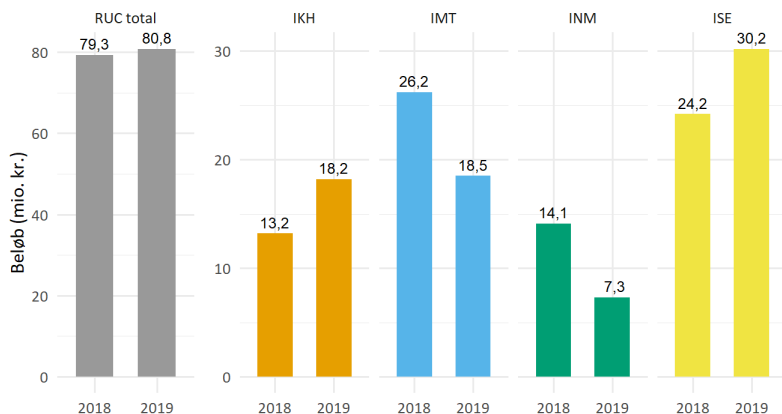
² RUC Årsrapporter, tabel: Sammenfatning af økonomien for RUC's hovedformål

³ Strategisk Rammekontrakt 2018-2021

midler oftest klare krav og forventninger om forskningsoutput i form af publikationer eller andre håndgribelige manifestationer af forskningsprojektets gennemslag/impact, hvilket styrker fokus på synliggørelse og formidling af resultater og ny viden.

Den stigende konkurrence om eksterne forskningsmidler og generelt lave succesrater betyder dog også, at forskere ved alle universiteterne anvender relativt meget tid på ansøgninger, der ikke opnår bevilling – tid som kunne have været udnyttet anderledes. Ligeledes er der ofte implicite eller eksplicite krav om medfinansiering ved eksterne forskningsprojekter, hvorved universitetets almindelige forskningsressourcer bindes op på bestemte aktiviteter, som i nogle tilfælde kan blive afgørende for et miljøes faglige profil. Endvidere dækker eksterne midler i mange tilfælde ikke de fulde indirekte omkostninger (overhead) ved forskningsaktiviteterne, hvorved også en del af universitetets ordinære administrative ressourcer bindes op på specifikke forskningsprojekter. Det er således ikke alle eksterne forskningsmidler, som er "gode" penge, og det er en konstant udfordring for såvel den enkelte forsker som forskningsgruppe, institut og universitet at balancere disse forskellige hensyn, så de eksternt finansierede forskningsaktiviteter understøtter og harmonerer med strategiske, faglige og ressourcemæssige prioriteringer på alle niveauer.

I det følgende redegøres på det mere aggregerede niveau for udvikling og sammensætning af RUC's eksterne forskningsfinansiering. I størstedelen af afsnittet fokuseres på data om RUC's *hjemtag* af eksterne midler, dvs. opgørelser af tilsagn om bevillinger fra eksterne kilder, hvor det totale beløb bevilget til RUC medregnes i det aktuelle år. Disse data siger noget om RUC's evne til at tiltrække nye bevillinger og omfanget af mulige nye forskningsaktiviteter. Afslutningsvis redegøres for udviklingen i RUC's *forbrug* af eksterne midler – dvs. omsætningen af bevillingerne til konkrete aktiviteter og udgifter i det aktuelle regnskabsår – samt *lagerbeholdningen* af eksterne midler, der siger noget om det forventede fremtidige aktivitetsniveau baseret på den endnu uforbrugte andel af tidligere års hjemtag.



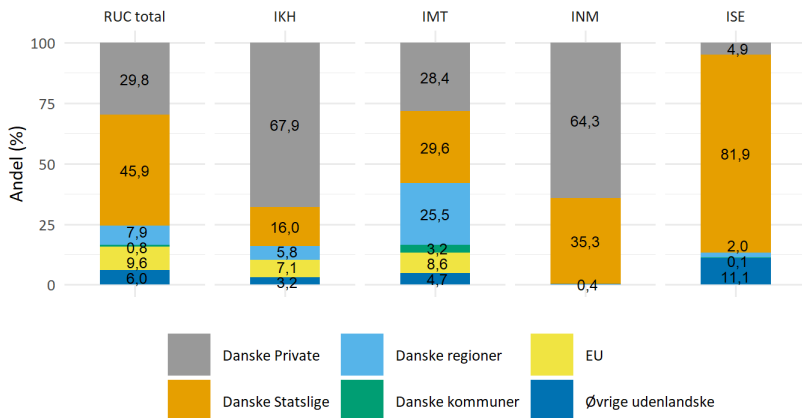
Figur 10: RUC's hjemtag af eksterne midler fordelt på institutter, 2018-2019

Hjemtaget af eksterne midler til forskning opgøres som udgangspunkt i det kalenderår, som bevillingsskrivelserne er dateret i. På grund af en vis forsinkelse i t. bevillingens tildeling og efterfølgende registrering i RUC's økonomisystem, medregnes i et aktuelt opgørelsesår bevillinger fra slutningen af foregående opgørelsesår, såfremt disse ikke tidligere er blevet opgjort. I opgørelsen indgår midler fra delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskning) og 97 (andre tilskudsfinansierede aktiviteter). Ved bevillinger med flere partnere medregnes kun RUC's andel af bevillingen.

Grundet ændrede opgørelsesmetoder er data fra ovenstående ikke sammenlignelige med data fra 2017 og tidligere.

Kilde: Forskningsservice på baggrund af data fra RUC Regnskab

RUC's samlede hjemtag af eksterne midler var på 79,3 mio. kr. i 2018 og 80,8 mio. kr. i 2019, mens den gennemsnitlige bevillingsstørrelse for 2018 og 2019 er hhv. 911 t.kr og 1,1 mio. kr. RUC's eksterne forskningsfinansiering kommer fra såvel private og offentlige konkurrenceudsatte midler som fra samarbejder med virksomheder, kommuner, regioner, NGO'er og andre vidensinstitutioner. Fordelingen på overordnede bevillingskilder for 2019 fremgår af figur 11.

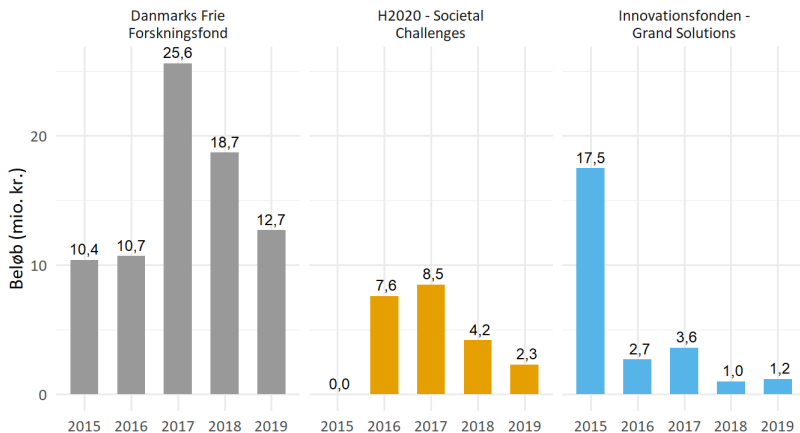


Figur 11: Institutternes procentvisse fordeling af hjemtag af eksterne forskningsmidler fordelt på bevillingskilder, 2019

Kilde: Forskningsservice på baggrund af data fra RUC Regnskab

RUC's hjemtag af eksterne forskningsmidler fra udvalgte kilder

Danmarks Frie Forskningsfond (DFF) og Innovationsfonden udmønter de statslige konkurrenceudsatte forskningsmidler. Bortset fra enkelte tematiske opslag fordeles DFF's midler til 'bottom-up' projektidéer, hvor forskerne ud fra egne forskningsinteresser definerer projekternes emner, og hvor vurderingskriterierne for tildeling af bevilling udelukkende er baseret på videnskabelig kvalitet – i både projektidé som ansøgers meritter. For såvel Innovationsfondens Grand Solutions-program som 'Societal Challenges'-delen af EU's Horizon 2020 rammeprogram er vurderingskriterierne i høj grad baseret på projektets bidrag til løsning af de særlige samfundsmæssige problemstillinger, som Innovationsfonden og EU har indkaldt forslag til forskningsprojekter inden for. For begge disse bevillingsprogrammer gælder endvidere, at der er tale om samarbejdsprojekter bestående af adskillige partnere på tværs af såvel landegrænser som sektorer.



Figur 12: RUC's hjemtag fra Danmarks Frie Forskningsfond, H2020-Societal Challenges og Innovationsfondens Grand Solutions-program, 2015-2019

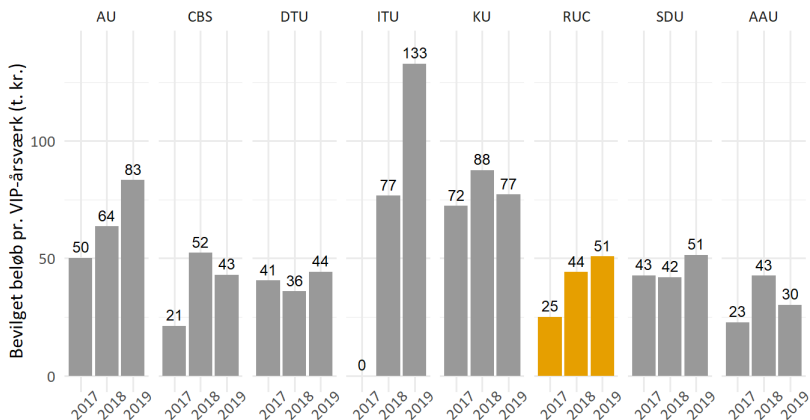
Bevillinger er her opgjort i det kalenderår, hvor ansøgningen er indsendt, hvorfor periodiseringen afviger fra figur 11 og de to figurer kan derfor ikke sammenholdes.

Kun RUC's andel af den samlede bevilling er medregnet.

Kilde: Forskningsservice på baggrund af data fra ansøgningsportalene E-grant (vedr. DFF) og EU Funding and Tenders Portal (H2020) samt indhentning af data fra Innovationsfonden

RUC's hjemtag i forhold til de øvrige danske universiteter

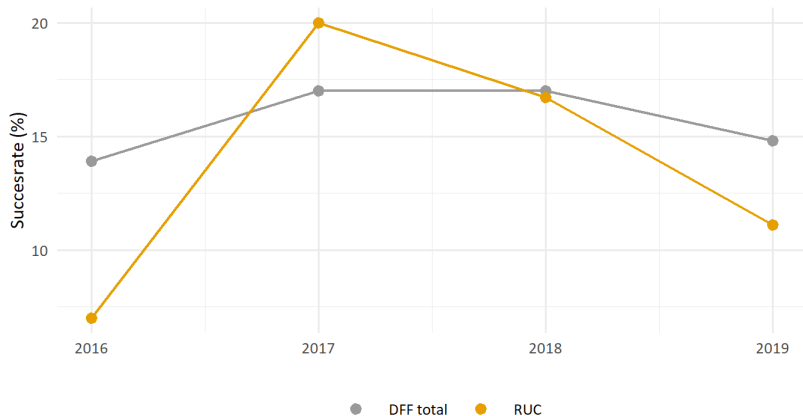
Det er ikke muligt at sammenligne hjemtag af eksterne forskningsbevillinger for alle kilder på tværs af sektoren, da disse informationer ikke er offentligt tilgængelige. Men Danmarks Frie Forskningsfond offentliggør i deres årsrapporter fordelingen af uddelte bevillinger på tværs af alle virkemidler på de otte danske universiteter. På grund af universiteternes størrelsesforskelle, giver en direkte sammenligning ikke mening, men sættes bevillingerne i forhold til universiteternes VIP-årsværk, fås nedenstående billede på tværs af sektoren (figur 13).



Figur 13: Universiteternes DFF-bevillinger pr. VIP-årsværk, i t. kr. tildelt i 2017-2019

Kilder: Danmarks Frie Forskningsfond Årsrapporter (uddelte bevillinger til universiteterne) samt Danske Universiteters Statistiske Beredskab (VIP-årsværk opgjort pr universitet) Bevillinger er her opgjort i det kalenderår, hvor DFF har uddelt dem, hvorfor periodiseringen afviger fra figur 12 og indholdet af de to figurer ikke kan sammenholdes.

En del af monitoreringen af udviklingen i RUC's hjemtag af eksterne forskningsmidler omhandler succesraten – dvs. hvor effektiv RUC er i sin ansøgningsaktivitet. Som det fremgår af figur 14, er der ganske store udsving i RUC's succesrater i forhold til DFF-ansøgninger fra år til år, men for perioden 2016-2019 som helhed har RUC's succesrater nogenlunde fulgt DFF's generelle udvikling. RUC ønsker fortsat at være på niveau med sektorgennemsnittet, og der pågår pt. (sommer 2020) en tværgående analyse af de afslagsbegrundelser som RUC's forskere har modtaget i ansøgningsrunden for 2019. Dette gøres med henblik på vurdering af behov for justering af kvalitetssikringsprocesser eller øvrige mulige tiltag for fastholdelse af høje succesrater. For perioden 2016-19 er der fra RUC indsendt i alt 210 ansøgninger og modtaget 27 bevillinger.

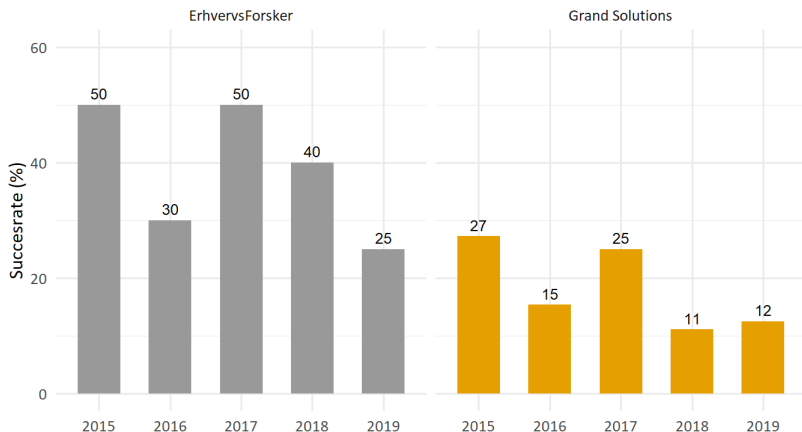


Figur 14: Succesrater ved DFF opgjort pr. uddelingsår, 2016-2019

Succesrater opgjort som antal bevillinger modtaget i forhold til antallet af indsendte ansøgninger for hhv. RUC og DFF's samlede uddeling af forskningsbevillinger.

Kilde: Danmarks Frie Forskningsfond Årsrapporter 2016- 2019

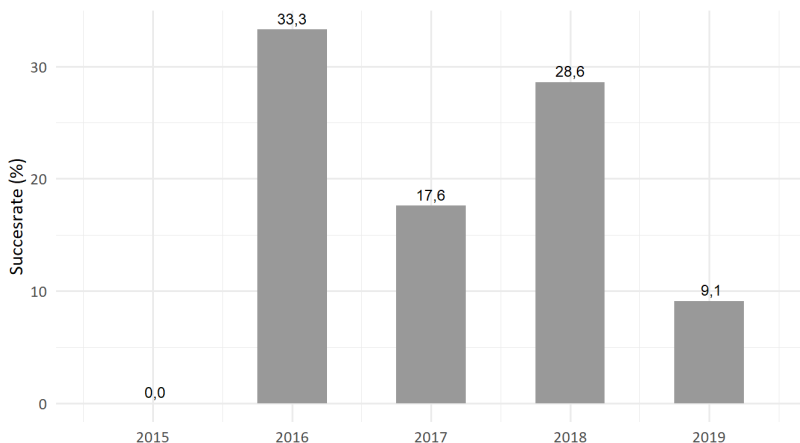
RUC har relativt lille ansøgningsaktivitet hos Innovationsfonden. I perioden 2015-2019 har RUC på baggrund af 45 ansøgninger modtaget i alt 8 bevillinger under Innovationsfondens Grand Solutions-program, hvoraf de 3 er som hovedansøger/koordinator. Tilsvarende under Innovationsfondens Erhvervsforsker-program, der både omfatter ph.d.- og postdoc-stipendier, har RUC i perioden 2015-2019 indsendt 31 ansøgninger og modtaget 12 bevillinger. Eftersom RUC oplever ganske tilfredsstillende succesrater på disse to programmer, vil der i kommende år være yderligere fokus på, at øge ansøgningsaktiviteten.



Figur 15: RUC's succesrater opgjort som antal bevillinger ift. antal ansøgninger for udvalgte programmer under Innovationsfonden, 2015-2019

Kilde: Opgjort af Forskningsservice på baggrund af data fra økonomiportalen i ansøgningssystemet E-grant, samt hjemhentet information fra Innovationsfonden

RUC har haft en nedgang i succesraten for perioden 2015-2019 sammenholdt med perioden 2014-2018 for sine ansøgninger til 'Societal Challenges' programmerne under EU's rammeprogram Horizon2020. For den samlede periode 2015-2019 har RUC opnået 9 bevillinger som partner på baggrund af 60 indsendte ansøgninger, hvilket samlet set svarer til en succesrate på 15%. Den generelle succesrate baseret på antal ansøgninger til Societal Challenges-programmerne for perioden er på 19,5% for EU som helhed og 21% for danske ansøgninger. Da der for RUC's vedkommende er tale om et relativt lille antal ansøgninger, er der dog store udsving i succesraterne pr. år. Succesraten pr. år ses i figur 16.



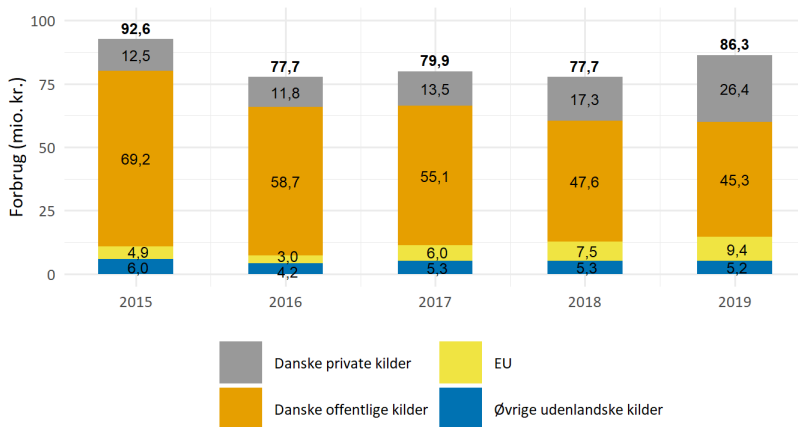
Figur 16: RUC's succesrater opgjort som antal bevillinger ift. antal ansøgninger til Horizon2020 Societal Challenges, 2015-2019

Kilde: Opgjort af Forskningsservice på baggrund af data fra portalen EU Funding and Tenders Portal (H2020)

Forbrug af eksterne forskningsmidler

Som nævnt i indledningen, er evnen til at omsætte de hjemtagne eksterne forskningsbevillinger til konkrete forskningsaktiviteter og forskerstillinger central for universitetets forskningsproduktion. Derfor er udviklingen i forbruget – dvs. de afholdte og regnskabsførte omkostninger - i eksternt finansierede forskningsprojekter vigtig også at monitorere. Hvis en ekstern forskningsbevilling ikke udnyttes til konkrete udgifter i projektperioden, falder restbevillingen i langt de fleste tilfælde tilbage til bevillingsgiver, og derfor bliver eksterne bevillinger regnskabsmæssigt først til faktiske indtægter til universitetet i takt med, at de forbruges. Forbruget af de hjemtagne eksterne midler sker således med en tidsmæssig forskydning i forhold til hjemtaget og forbruget vil derfor strække sig over en længere årrække, afhængig af løbetiden for de mange forskellige bevillinger. Der vil sjældent være lige så store udsving fra år til år i forbruget af eksterne forskningsmidler, som vi ser for hjemtaget, da effekten af enkeltstående særligt store bevillinger eller særligt "dårlige år" i forhold til succesfulde ansøgninger således fordeles over en længere periode efter hjemtagstidspunktet. Men andre forhold end selve hjemtagets og bevillingernes størrelser spiller også ind på forbruget af de eksterne midler. Der kan i nogle tilfælde f.eks. opstå vanskeligheder med at rekruttere de postdocs eller ph.d.-studerende, som skal udføre en del af

arbejdet i de eksternt finansierte projekter, eller de centrale RUC-forskere kan på grund af særlige undervisningsbehov i perioder evt. ikke effektuere det planlagte frikøb. Ligeledes indgår der ofte en del driftsmidler i eksternt finansierte forskningsprojekter, herunder rejsemidler til internationale konferencer, netværk og øvrige samarbejdsaktiviteter, som i perioder – f.eks. i forbindelse med en global pandemi – ikke kan gennemføres som planlagt. Som det fremgår af nedenstående figur 17, har forbruget af eksterne forskningsmidler efter et dyk fra 2015 til 2016 ligget ret stabilt lige under 80 mio. årligt i perioden 2016-2018 og er så i 2019 steget lidt igen til godt 86 mio. Samtidig ses en gradvis ændring i sammensætningen af kilderne til finansiering af forbruget på de eksterne forskningsprojekter, idet de danske offentlige kilder er faldet fra at udgøre to tredjedele af finansieringen af forbruget til i 2019 at udgøre lidt over halvdelen. Endelig ses navnlig fra 2018 til 2019 en væsentlig stigning i finansieringen fra private kilder samt en gradvis stigning siden 2016 i finansieringen fra EU.



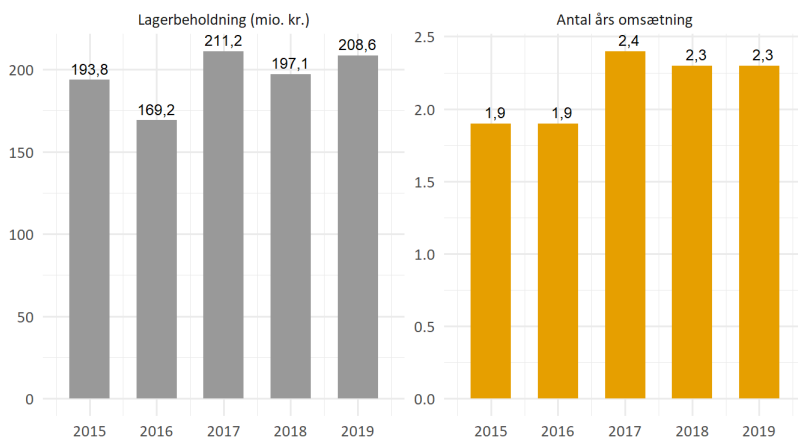
Figur 17: Forbrug af eksterne forskningsmidler, RUC i alt, 2015-2019

Forbruget af eksterne midler, er fra kolonnerne 3.1-3.1D under 'tilskudsfinansieret forskningsvirksomhed', som på RUC er placeret på delregnskab 95 (tilskudsfinansieret forskning).

Kilde: Danske Universiteters Statistiske Beredskab: Indtægter, Universiteterne 2007-2019

Lagerbeholdning

RUC's lagerbeholdning, altså projektmassen af endnu ikke forbrugte bevilligede forskningsmidler, viser universitetets beholdning af bevilgede tilsagn, der kan bruges de kommende år. Figur 18 viser, at beholdningen ligger på et stabilt og højt niveau



Figur 18: RUC's lagerbeholdning i mio. kr. og hvad det pr. år svarer til i antal års omsætning, 2015-2019

Datagrundlaget for RUC's lagerbeholdning er indhentet fra datasæt udarbejdet til RUC's årsrapporter. Hovedtotalen ved tilgodehavende er eksklusiv projekter hvorved tilsagnsperioden er afsluttet senest 31/12, projekter der har genereret underskud ved udgangen af løbende år samt Øresundsprojekter.

Kilde: RUC Regnskab

5. Videnskabelig produktion

RUC vedtog i 2019 en publiceringspolitik, der sætter den overordnede ramme for mere konkrete og retningsvisende publiceringsstrategier på institutniveau. Disse lokale publiceringsstrategier er under udvikling på hvert institut og forventes at blive godkendt i Universitetsledelsen i slutningen af efteråret 2020. Det overordnede ambitions- og forventningsniveau formuleres i RUC's publiceringspolitik som: *"Roskilde universitet forventer at alle ansatte med forskningsforpligtelse er aktivt publicerende, at forskningen fortrinsvis stiles mod andre forskere og forskningsmiljøer, og at forskningen søges publiceret på det højst mulige internationale niveau"*. Hvad der konkret udgør det højeste internationale niveau er en faglig vurdering, som skal foretages i de enkelte fagmiljøer, i bedømmelsesudvalg, i forskningsevalueringer, mv., og der derfor ikke kan opstilles ensartede og generelt gældende målepunkter for. Publiceringspolitikken præciserer, at al forskning som hovedregel bør lede til publicering i kanaler med peer review (fagfællebedømmelse) men, at andre typer publicering også er vigtig og ofte er en integreret del af de enkelte forskningsaktiviteter – f.eks. gennem afrapportering og formidling af forskningsresultater. RUC lægger vægt på fri og åben adgang til universitetets forskningsresultater, hvorfor universitetet ønsker at fremme brugen af publicering igennem Open Access. Publiceringspolitikken understreger endvidere vigtigheden af samfundsmæssig impact og formidling af forskning og forskningsresultater til en bredere offentlighed, ligesom den fremhæver den individuelle forskers forskningsfrihed, høje videnskabelige standard og etik som grundlæggende forudsætninger og værdigrundlag for RUC's forskning.

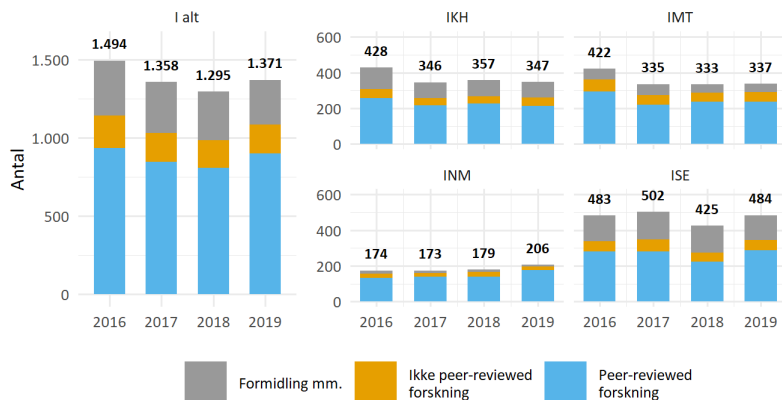
I dette afsnit sættes der derfor først fokus på udviklingen i omfang og form af universitetets videnskabelige produktion over de senere år, herunder typer af publikationer, fordelingen imellem peer-reviewed og ikke peer-reviewed publikationer samt publiceringssprog og omfanget af publicering som Open Access.

Dernæst præsenteres RUC's udvikling i forhold til udvalgte indikatorer for forskningskvalitet. Disse er dels den Bibliometriske Forsknings Indikator (BFI), der udgør et af målepunkterne i universitetets strategiske rammekontrakt med ministeriet. Endelig suppleres med analyser af RUC's placering i forhold til

andre universiteter i såvel Danmark som globalt inden for udvalgte fagområder og ud fra enkelte citationsbaserede opgørelser.

Publikationer 2016-2019

Figur 19 viser udviklingen for perioden 2016 - 2019 i antal publikationer for RUC totalt og for hvert af de fire institutter, samt fordelingen imellem publikationstyperne: *peer-reviewed forskning*, *ikke peer-reviewed forskning* samt *formidling*. Som det fremgår af figuren, skete der i 2017 og 2018 et fald i omfanget af videnskabelig produktion på RUC, hvilket i 2019 er blevet delvist modvirket af en stigning, der dog ikke er helt tilbage på niveauet for 2016. Udviklingen er primært baseret på en nedgang i antallet af formidlingspublikationer og ikke-peer reviewed forskning, mens antallet af peer-reviewed forskningspublikationer i 2019 kun er lidt (38 publikationer i alt) under 2016 niveauet. Når man vurderer udviklingen i antal publikationer over perioden, bør der desuden tages højde for, at antallet af VIP til at forske og publicere ligeledes faldt fra 2016 til 2017 for at stige noget igen i årene derefter, jf. figur 1 side 6.



Figur 19: Antal og publikationstyper for de fire institutter samt RUC total, 2016-2019
RUC-totalen er ikke identisk med summen af de fire institutters publikationer, da der her indgår publikationer fra RUC-Adm. og bibliotek. Desuden vil fælles publikationer på tværs af institutterne blive medtalt for hvert institut og dermed optræde flere gange. Årets Forskningsredegørelse har ændret metodik for opgørelsen af antal publikationer per år. I tidligere udgaver af Forskningsredegørelsen blev antal publikationer opgjort per BFI-høstår, mens det i denne udgave opgøres efter udgivelsesår. Derudover inkluderes alle validerede

publikationer med RUC-forfatter, ikke kun dem, som har indgået i BFI-høsten i det pågældende år.

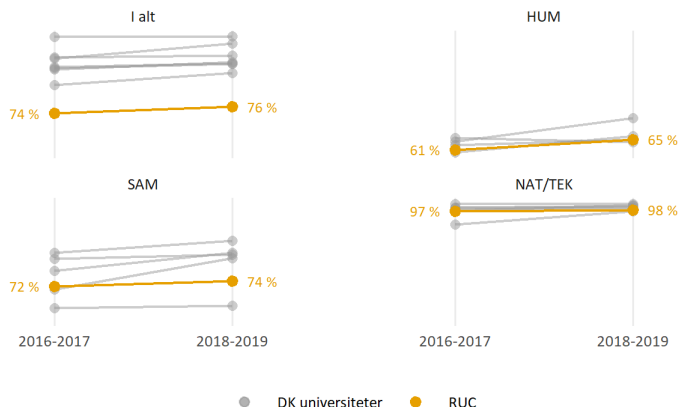
Kilde: RUC Pure (2019)

Betragtes udviklingen i antallet af publikationer fordelt på de fire institutter og over hele perioden, ses det, at ISE - efter en nedgang i 2018 – i 2019 er på samme niveau for antal publikationer som i 2016 og, at INM har oplevet en stigning i antal publikationer over hele perioden. Efter et fald fra 2016 til 2017 har IKH og IMT i de seneste tre år ikke oplevet større udsving i antallet af publikationer.

I forhold til typen af publikationer gælder for perioden som helhed, at andelen af peer-reviewed forskningspublikationer er konsistent høj i forhold til ikke-peer-reviewed forskningspublikationer og formidlingspublikationer. For IMT og INM drejer det sig om henholdsvis 70% og 80% af publikationerne for hele perioden, mens der for ISE og IKH er tale om ca. 60%.

Publiceringssprog

Omfanget af engelsksproget forskningspublicering giver en indikation af graden af internationalisering og den mulige impact i det internationale forskningssamfund. Derfor betragtes dette i nogle sammenhænge som en indikator for forskningskvalitet. Imidlertid er forskningspublicering på dansk også relevant for et dansk universitet og kan betragtes som en indikator for formidling til og forskningsmæssig interaktion med aktører i det danske samfund. Desuden er der store forskelle imellem de videnskabelige hovedområder med hensyn til omfanget af hhv. dansk og engelsk som publiceringssprog.



Figur 20: Andel af engelsksprogede publikationer på hovedområde for RUC og de øvrige danske universiteter, udgivelsesår 2016-2019

Hovedrådet SUND medtages ikke, da omfanget af SUND-publikationer på RUC er meget lille.

Kilde: Den Bibliometriske Forskningsindikator, BFI

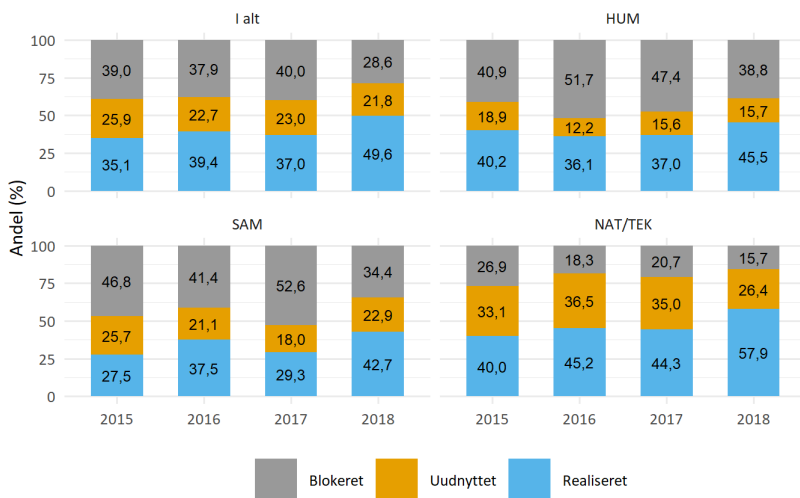
RUC er det danske universitet med størst andel af dansksproget publicering for universitetets samlede videnskabelige produktion. Dog viser figur 20, at RUC's andel af publicering på engelsk og udviklingen heri for perioden 2016-2019 ikke afviger nævneværdigt fra de øvrige danske universiteters, når sammenligningen foretages inden for de enkelte videnskabelige hovedområder. Der er således en markant højere forekomst af dansksproget publicering inden for humaniora generelt, og da humaniora udgør en væsentligt større andel af RUC's faglige profil end noget andet dansk universitet, medfører dette en relativt større dansksproget forskningsproduktion totalt set. Det bemærkes dog, at RUC inden for samfundsvidenskab over perioden 2016-2019 har set en lidt lavere stigning i andelen af engelsksproget forskningspublikationer end flere af de øvrige danske universiteter har.

Open Access

Det er vigtigt for RUC at sikre så fri og åben adgang til universitetets forskning som muligt, hvorfor RUC støtter fuldt op om den *Nationale Strategi for Open*

Access⁴, hvis mål er, at danske forskningspublikationer (primært artikler) i 2025 skal være offentligt tilgængelige. RUC anbefaler derfor sine forskere at benytte "Green Open Access" dvs. parallellpublicering af accepterede tidsskriftsartikler i universitetets digitale arkiv (Pure) hvor muligt.

Flere forlag tillader dog ikke parallellpublicering uden at kræve enten betaling – såkaldt *Golden Open Access* - eller en ganske lang embargo periode, før artiklen frigives til Open Access publicering. RUC støtter i udgangspunktet ikke omkostninger forbundet med *Golden Open Access*, ligesom RUC ikke benytter preprints til upload i Open Access, da disse ikke har været igennem peer review, eller uploader Open Access filer uden licens. Der er dermed en række begrænsninger i forhold til muligheden for at kunne realisere målet med fuld Open Access, og der kan i nogle tilfælde være direkte modstrid imellem ønsket om på den ene side at publicere i de mest anerkendte tidsskrifter inden for et givent fagfelt og på den anden side at sikre publicering igennem Open Access.



Figur 21: Andel af RUC-publikationer efter Open Access kategori per hovedområde, 2015-2018

Kilde: Open Access Indikatoren, OAI og RUC Pure

⁴ <https://ufm.dk/forskning-og-innovation/samspil-mellem-viden-og-innovation/open-access/artikler/danmarks-nationale-strategi-for-open-access>

Figur 21 viser udviklingen 2015-2018 i RUC's publikationer og hvorvidt disse er publiceret i kanaler, hvor Open Access er hhv. blokeret fra forlagets side (gråt felt), muligt og realiseret af RUC (blåt felt) eller muligt men ikke realiseret i RUC's publicering (gult felt). Det er således kun den gule andel af figuren, som RUC i teorien har mulighed for at gøre en aktiv indsats for at realisere fremover. Som det fremgår, er der forskelle imellem de videnskabelige hovedområder, og generelt er den uudnyttede andel blevet mindre over tid.

Udviklingen i BFI-publikationer og -point

Den Bibliometriske Forskningsindikator (BFI) er del af den performancebaserede fordelingsmodel for dele af universiteternes basismidler. Med BFI opgøres universiteternes publikationer inden for de fire videnskabelige hovedområder én gang årligt på baggrund af registreringer i forskningsregistreringssystemet, Pure, og publikationerne tildeles point i BFI-systemet.

Hvert år beregnes antallet af BFI-point⁵ for hvert af de otte danske universiteter, som herefter indgår i fordelingen af nye basismidler. Pointene beregnes på baggrund af forskernes egne indrapporteringer af forskningspublikationer i universiteternes Pure-systemer, som efterbehandles af BFI-sekretariatet i Styrelsen for Forskning og Uddannelse.

⁵ Den Bibliometriske Forsknings Indikator (BFI) tildeler point for et enkelt år +/- et år. Eksempelvis vil publikationer udgivet i 2017, men som ikke fik BFI-point i BFI høståret 2017, kunne udløse BFI-point i BFI høståret 2018 i stedet. Det er dog langt hovedparten, som tildeles BFI-point i samme år som udgivelsesåret.

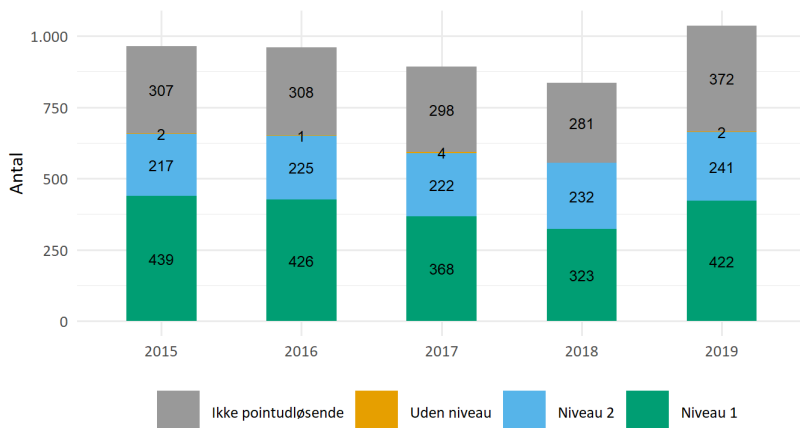
Der opgøres såvel antal af BFI-givende publikationer som tildelte point. Kun peer-reviewed publikationer i publiceringskanaler optaget på de godkendte BFI-lister udløser point. BFI-listerne opdateres og kvalitetssikres af de 67 faggrupper under fagligt udvalg. Udelukkende publikationer inden for følgende publikationsformer indgår i systemet: monografier, artikler i tidsskrifter, antologibidrag, conferencebidrag i udvalgte konferencer, patenter og doktorafhandlinger. Der indgår mere end 20.000 pointudløsende publikationskanaler på BFI-listerne.

Publikationskanalerne på BFI-listerne er niveauinddelte, hvor Niveau 1 af BFI betegnes som "normalt" niveau, mens Niveau 2 udgør "højt niveau" og udløser flere point⁶.

Pointudløsende publikationer

1.037 af RUC's forskningspublikationer indgik i 2019 BFI-høsten, jf. figur 22. Af disse har 665 udløst BFI-point. Det er en stigning på 109 publikationer i forhold til 2018. Stigningen ses både i antal niveau 1 og niveau 2 publikationer, men mest i niveau 1. Antallet af såvel pointudløsende publikationer totalt som niveau 2 publikationer i 2019 er desuden det højeste i hele perioden.

⁶ Med virkning fra udgivelsesåret 2018 er der indført et valgfrit Niveau 3 for tidsskrifts- og bogserier, der af faggrupperne vurderes som særligt excellente og udløser flere point end Niveau 2. Kun få faggrupper har valgt at benytte muligheden for Niveau 3 kategorisering, og betydningen af dette ekstra niveau forventes at være ret begrænset for RUC.

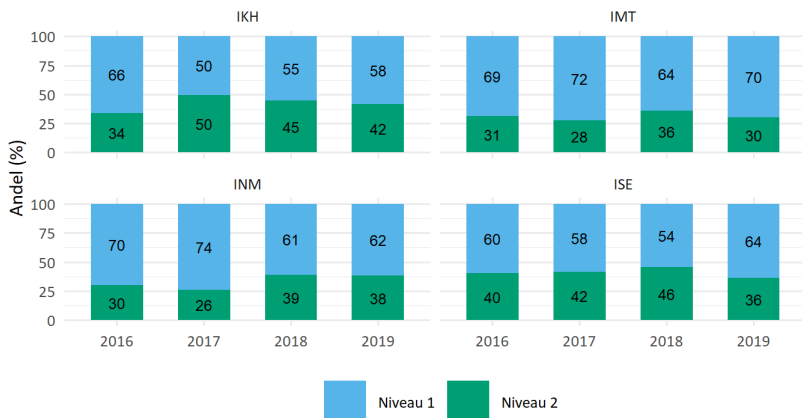


Figur 22: Antal RUC-forskningspublikationer, fordelt på hvorvidt de er BFI-pointudløsende eller ej, BFI-høstår 2015-2019

Kategorien "Ikke pointudløsende" dækker over publikationer registreret som forskning og peer-reviewed men ikke i en af de pointudløsende kanaler eller som en pointudløsende publikationstype. Kategorien "Uden niveau" dækker over doktorafhandlinger og patenter, som udløser point adskilt fra niveau.

Kilde: Den Bibliometriske Forskningsindikator (2020)

Bryder man antallet af publikationer ned på institutniveau, er der visse udsving i mønsteret. Fælles for dem alle er, at det samlede antal BFI-pointudløsende publikationer er gået frem fra 2018 til 2019 – navnlig på ISE og INM med henholdsvis 57 og 28 publikationer. Andelen af niveau 2 publikationer varierer lidt fra år til år og imellem de fire institutter, som det fremgår af figur 23.



Figur 23: Andel af RUC forskningspublikationer, fordelt på RUC institut og BFI-niveau, BFI-høstår 2016-2019

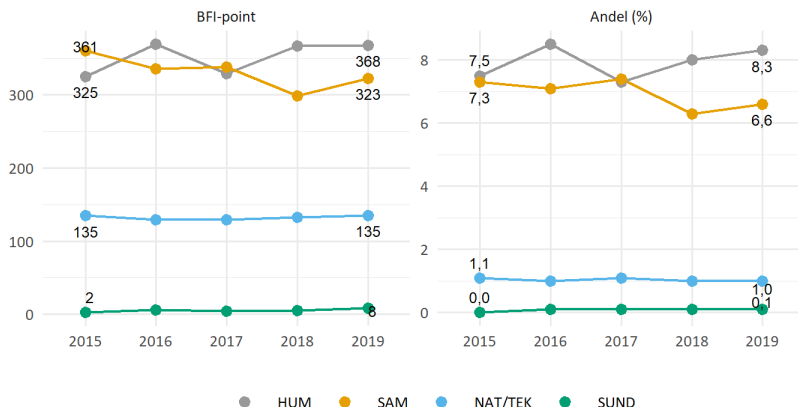
Kilde: Den Bibliometriske Forskningsindikator (2020)

BFI-point

RUC fik i alt tildelt 834 BFI-point i BFI-høståret 2019, hvilket er en fremgang på 28 point i forhold til 2018. Antallet af publikationer og tilhørende point opgøres i BFI pr. hovedområde, da pointene bidrager til fordelingen af særskilte puljer fra de nye basismidler. Dette er for at undgå positiv forskelsbehandling af enkelte hovedområder, der grundet forskel i publiceringsmønster generelt opnår flere BFI-point pr. publikation, og derved en større pointsum. Eksempelvis er der typisk flere forfattere og ofte fra forskellige universiteter på artikler inden for natur- og sundhedsvidenskab end tilfældet er for humaniora og samfundsvidenskab. Da de BFI-point, som tildeles en given publikation, fordeles imellem forfatterens universitet, fraktioneres BFI-point inden for NAT og SUND i større grad end de øvrige områder. Derfor er det vigtigt også at opgøre antallet af point, som RUC har opnået, inden for hvert hovedområde.

RUC har i perioden 2015-2019 haft en samlet stigning i opnåede BFI-point inden for HUM og SUND, et fald inden for SAM samt en fastholdelse af pointantal inden for NAT/TEK, jf. figur 24. Dette ser man også på andelen af de samlede BFI-point fordelt til de danske universiteter, hvor RUC er gået frem inden for HUM, men tilbage inden for SAM og NAT/TEK. Figur 24 afspejler ligeledes RUC's faglige profil med hovedvægten på HUM og SAM, idet RUC's

andel af de samlede fordelte point inden for NAT/TEK og navnlig SUND er meget lille.

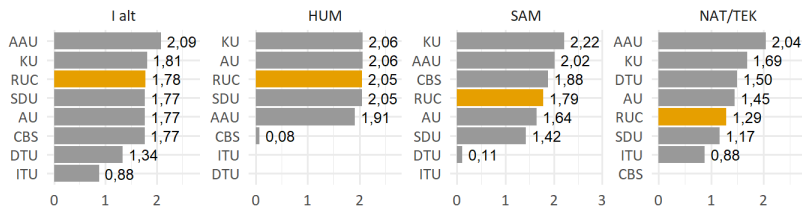


Figur 24: RUC's antal BFI-point og andel af den samlede pointsum til alle universiteterne, fordelt på hovedområde, BFI-høstår 2015-2019

Kilde: Den Bibliometriske Forskningsindikator (2020)

Ved en sammenligning til de øvrige danske universiteter er det dog nødvendigt at tage højde for størrelsesforskellene og derfor relevant at sætte publikationsoutputtet i relation til de anvendte ressourcer, navnlig VIP-årsværk, som producerer publikationerne. Der er dog oftest en væsentlig tidsforskydning imellem tidspunktet, hvor arbejdsindsatsen, der leder til en given publikation, finder sted og så det tidspunkt, hvor publikationen udgives og registreres. Det er dermed ikke nødvendigvis de specifikke videnskabelige medarbejdere, der udgør årets VIP-årsværk, som har bidraget til de i samme år registrerede videnskabelige publikationer.

Figur 25 viser RUC's placering for hvert af de videnskabelige hovedområder i forhold til de øvrige danske universiteter baseret på BFI-point pr. VIP-årsværk. Heraf fremgår, at RUC ligger på en tredjeplads i forhold til BFI-point pr. årsværk såvel totalt som inden for HUM. Inden for SAM ligger RUC på en fjerdeplads og på en femteplads inden for NAT/TEK. Det sundhedsvidenskabelige område er udeladt i denne opgørelse, da der er tale om ganske få såvel point som årsværk.



Figur 25: BFI-point per VIP-årsværk, fordelt på BFI-hovedområde, BFI-høstår 2019

Kilde: Den Bibliometriske Forskningsindikator (2020) og Danske Universiteter (2020)

Andre indikatorer på forskningskvalitet

Citationer bruges i flere sammenhænge som mål for gennemslagskraften af en gruppe publikationer, eksempelvis for et land, universitet, forskningsgruppe osv. Hvis en publikation citeres ofte af forskere i andre forskningspublikationer, kan dette tolkes som, at publikationen har relevans for det videnskabelige felts udvikling. Ud fra denne tolkning kan RUC's samlede forskningsmæssige gennemslagskraft vurderes ud fra det antal citationer, som universitets publikationer har opnået, sammenlignet med det gennemsnitlige antal citationer på verdensplan.

Indledningsvist er det dog vigtigt at bemærke en række forbehold forbundet med sådanne citationsbaserede opgørelser. En af udfordringerne er dækningsgraden af forskningslitteratur i de databaser, som ligger til grund for de citationsbaserede analyser. I nedenstående opgørelser benyttes data fra den internationale database Scopus, som er ejet af forlaget Elsevier. For at en artikel kan blive indekseret i Scopus, er der visse minimumskrav, der skal opfyldes, og mange internationale rankings baserer sig på data fra Scopus. Imidlertid har Scopus en bredere dækning af de sundhedsvidenskabelige og natur- og til dels teknisk videnskabelige fagområder end humaniora og samfundsvidenskab, hvilket er et generelt problem i forhold til internationale bibliometriske databaser. Samtidig har databaserne et større fokus på engelsksproget forskningslitteratur, og som konsekvens en ringere dækningsgrad af dansksproget litteratur, som for RUC's forskningspublikationer udgør 24% (se figur 20). Slutteligt har databaserne større fokus på tidsskriftslitteratur, hvorfor antologibidrag, monografier m.fl. ikke i samme grad kan genfindes i databaserne. Dette betyder, at kun 40% af RUC's forskningspublikationer samlet set er dækket af Scopus, 79% inden for NAT/TEK, men kun 25% inden for HUM og 42% for SAM. Andelen af RUC's

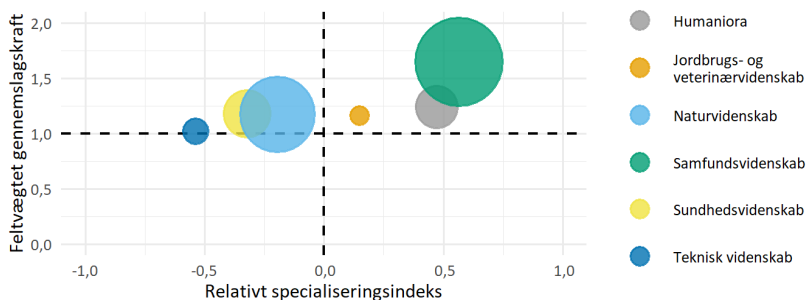
indekserede publikationer i Scopus er således først og fremmest afhængig i udviklingen i publikationsomfang inden for de forskellige hovedområder, publikationskanal og sprog.

Der kan ligeledes være forskellige årsager til, at en forsker har citeret en publikation. Det kan både være som følge af en form for anerkendelse af det faglige indhold, men også være en kritik af indholdet og/eller et manglende fagligt niveau. Derudover citeres publikationer med bredere anvendelse, eksempelvis grundforskning, typisk hyppigere i forskningsmiljøerne end mere praksisorienteret og/eller nationalt fokuseret forskning. Af disse årsager er citationsbaserede indikatorer som gennemgået i dette afsnit ikke uproblematisk - særligt for et universitet som RUC - og bør derfor læses med et gran salt.

I figur 26 brydes RUC's forskningspublikationer ned på videnskabelige hovedområder, som de er defineret i Frascati manualens FORD⁷ (Fields of Research and Development), for at illustrere RUC's relative placering i forhold til resten af verden ud fra to parametre; relativ specialiseringsindeks og feltvægtet gennemslagskraft. Relativ specialiseringsindeks er et mål for, hvor stor en andel RUC's publikationer udgør inden for et videnskabeligt hovedområde af totalen, relativt i forhold til verdensgennemsnittet. Hvis et fagområde (boble) er til højre for den vertikale stiplede streg, har RUC således udgivet relativt mere inden for dette fagområde end verdensgennemsnittet, og fagområdet udgør derfor en specialisering for universitetet. Den feltvægtede gennemslagskraft indikerer det gennemsnitlige antal citationer i forhold til verdensgennemsnittet, normaliseret inden for hver publikations fagområde. Hvis et fagområde ligger over den horisontale stiplede linje, har RUC's publikationer derved fået flere citationer end det gennemsnitlige antal citationer, som en publikation kan opnå inden for publikationernes forskellige fagområder. Fagområderne i den øvre højre kvadrant er således områder, hvor RUC både er specialiseret og har høj gennemslagskraft målt på omfanget af citationer. Størrelsen på fagområdets boble indikerer andelen af RUC's samlede antal publikationer, som indekseret i Scopus.

⁷ OECD (2015), Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264239012-en>.

Som det fremgår af figuren, har RUC generelt set en feltvægtet gennemslagskraft omkring verdensgennemsnittet eller højere inden for alle videnskabelige hovedområder. Tre af disse har en højere specialiseringsindeks end 1, samfundsvidenskab, humaniora og jordbrugs- og veterinærvidenskab, og inden for disse tre videnskabelige hovedområder har RUC både publiceret relativt meget og får flere citationer end verdensgennemsnittet. Resten af de videnskabelige hovedområder ligger i den øverste venstre kvadrant, og er altså områder, hvor RUC har en god citationsrate, men fylder mindre end verden relativt set.

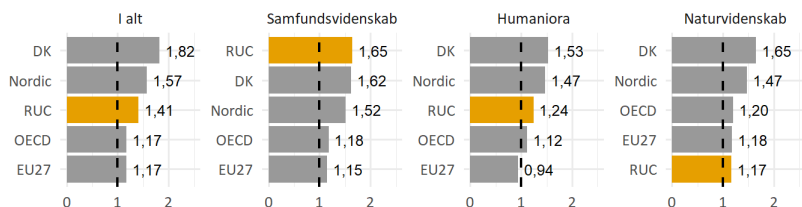


Figur 26: Fagområdeprofil (relativt specialiseringsindeks) og feltvægtet gennemslagskraft, 2016-2018

Størrelsen på boblerne er lig med andelen af RUC's samlede publikationer indekseret i Scopus inden for det givne fagområde. Data trukket fra SciVal d. 2/10 2020. Selvcitationer er medtaget.

Kilde: Scival, Elsevier (2020)

I figur 27 vises, hvordan RUC placerer sig i forhold til Danmark samlet set og tre udvalgte landegrupper ud fra den feltvægtede gennemslagskraft. Figuren udstiller både den feltvægtede gennemslagskraft samlet set og inden for RUC's tre største videnskabelige hovedområder, samfundsvidenskab, humaniora og naturvidenskab, som de er defineret i Frascati manualens FORD. Verdensgennemsnittet på 1,0 vises som en vertikal stiplet linje. Som det fremgår af figuren, har RUC samlet set en højere gennemslagskraft end verdensgennemsnittet, men under det danske og nordiske gennemsnit. Inden for samfundsvidenskab ligger RUC dog højest, og har også den højeste feltvægtede gennemslagskraft inden for dette hovedområde. Inden for humaniora har RUC samme placering som samlet set, mens RUC ligger lavest inden for naturvidenskab. Fælles for alle hovedområderne er, at RUC har en højere gennemslagskraft end verdensgennemsnittet på 1,0, og altså en højere feltvægtet gennemslagskraft end verdensgennemsnittet.



Figur 27: Feltvægtet gennemslagskraft, fordelt på RUC, de otte danske universiteter (DK) og udvalgte landegrupper, 2016-2018

Data trukket fra SciVal d. 2/10 2020. Selvcitationer er medtaget.

Kilde: SciVal, Elsevier (2020)

6. Forskningens samfundsmæssige gennemslag (impact)

Mens antallet af BFI-publikationer, citationer og andre bibliometriske indikatorer siger noget om den akademiske gennemslagskraft, har forskningen ligeledes gennemslagskraft i samfundet generelt. Forskning skaber værdi for samfundet på mange forskellige måder; heriblandt ved omsætning/udvikling af forskningsresultater (teorier, metoder og konklusioner) til praksisrelevante værktøjer, analysemetoder, forståelse og teknologiske løsninger, ligesom forskerne ved at indgå som ekspertrådgivere, debattører og samarbejdspartnere videregiver og anvender deres forskningsbaseret viden og resultater i bidrag til udviklingen i den ikke-akademiske verden. Men selvom der igennem en årrække har været stigende ønske om at synliggøre forskningens samfundsmæssige impact, findes der ikke et sammenhængende og bredt accepteret sæt af indikatorer eller målepunkter for omfang og kvalitet af forskningens samfundsmæssige gennemslag.

Da fokus for denne redegørelse er at præsentere kvantitative data af relevans for forskningen på RUC, tager dette afsnit af redegørelsen derfor udgangspunkt i disse. Indikatorerne består dels af antallet af patenter og licenser som udtryk for konkrete og kommercialiserbare resultater af RUC's forskning. Ligeledes betragtes antallet af indgåede formelle forsknings-samarbejdsaftaler med eksterne aktører som en indikator på omfanget af RUC-forskernes involvering i og samskabelse med virksomheder, myndigheder og andre aktører, om end antallet af samarbejdsaftaler i sig selv ikke siger noget om kvaliteten, formen eller indholdet af det vidensbaserede samarbejde. Endelig er medtaget en opgørelse af RUC-forskernes optræden som eksperter i medierne som et udtryk for dels RUC-forskernes bidrag til den offentlige debat samt eksterne mediers anerkendelse af RUC-forskerne som eksperter på deres fagfelter.

Det er ambitionen i de kommende år at udvikle og systematisk registrere flere indikatorer på den samfundsmæssige impact.

Forskningssamarbejdsaftaler, patenter og licenser

På årlig basis indgår RUC gennemsnitligt ml. 50 og 150 nye forskningssamarbejdsaftaler, som ofte er flerårige. Samarbejdspartnerne er private virksomheder, offentlige institutioner/myndigheder eller en blanding af offentlige og private partnere. Der er tale om både danske og internationale samarbejdspartnere. Et nyt tiltag for at fremme netop sådanne samarbejder er åbningen af RUC Open Entrepreneurship Lab i 2019.

Forskningssamarbejdsaftalerne mellem RUC og private virksomheder udgjorde i 2019 ca. 62% af det samlede antal indgåede aftaler. Aftaler med offentlige institutioner/myndigheder uden for universitetssektoren udgjorde i 2019 ca. 38%.

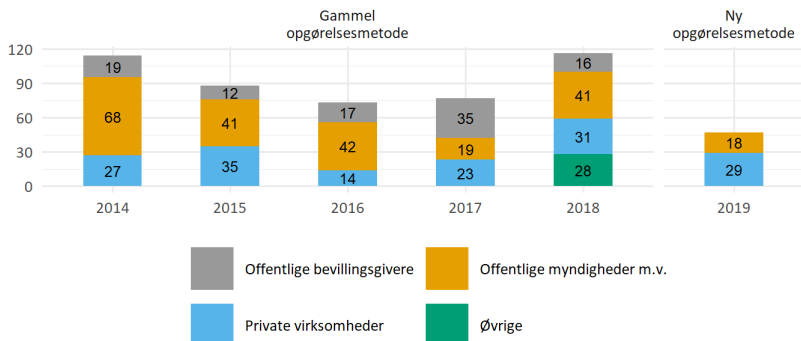
RUC's udtagelse af patenter på grundlag af patenterbare og kommercialiserbare forskningsresultater forekommer relativt sjældent, hvilket skal ses dels i lyset af RUC's forskningsprofil dels af, at RUC's patentpotentielle forskningsresultater kan fremkomme i eksterne samarbejdsrelationer, hvor samarbejdspartneren er givet en forkøbsret til evt. RUC-resultater og derfor som ejer kan være den, der udtager evt. senere patent af RUC-resultaterne.

RUC's forskere anmelder årligt ca. 0-4 opfindelser til RUC's TechTrans-funktion på grundlag af deres forskningsresultater.

I 2019 modtog RUC anmeldelse af 4 opfindelser heraf 3 fra IMT og 1 fra INM. Af de 4 anmeldte opfindelser er de 3 begået i samarbejde med eksterne partnere. 2 af opfindelserne fra IMT er begået i samarbejde med DTU. RUC har overtaget rettighederne til sin andel og er i færd med – sammen med DTU – at ansøge patent på opfindelserne. De to øvrige anmeldte opfindelser har RUC efter undersøgelse af patenterings- og kommercialiseringspotentialet ikke fundet egnede til overtagelse/kommercialisering på det foreliggende grundlag.

RUC ejer pt. 1 aktivt patent *Anti-freeze proteins 2007* og har sammen med DTU 2 patentansøgninger i proces *bearbejdning af organiske gødningsfraktioner 2019*.

I figur 28 opgøres RUC's forskningssamarbejdsaftaler i årene 2014-2019.



Figur 28: Antal indgåede samarbejdsaftaler om forskning, 2014-2019

Note vedr. gammel opgørelsesmetode:

'Private virksomheder': Omfatter alle aftaler mellem RUC og private virksomheder også rekvirerede projekter (studentprojekter opfattes ikke som forskningsaftaler).
'Offentlige bevillingsgivere': Omfatter forskningsråd, fonde, programmer mv. med inddragelse af virksomheder, samt antal forskningsaftaler med private virksomheder med offentlig medfinansiering.

Note vedr. ny opgørelsesmetode:

'Private virksomheder': Omfatter forskningsaftaler ml. RUC og private virksomheder uden ekstern offentlig medfinansiering
'Offentlige myndigheder m.v.': Omfatter forskningsaftaler ml. RUC og offentlige nationale eller internationale myndigheder.

Kilde: RUC Koncernjura/TechTrans

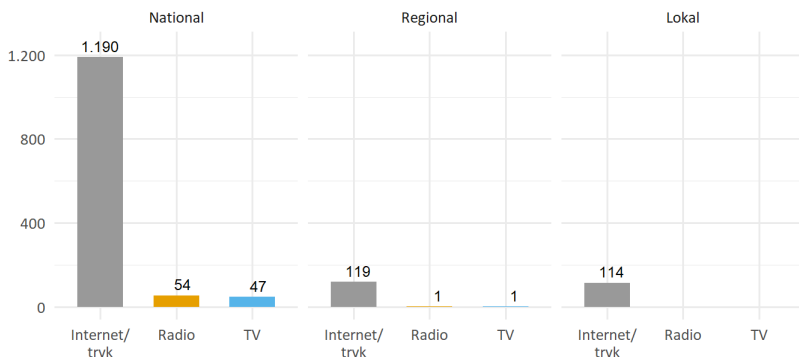
RUC-forskeres optræden som eksperter i danske medier

Forskere kan ud fra deres forskningsmæssige baggrund optræde som eksperter i medierne og bidrage til at højne kvaliteten i den offentlige debat eller styrke og nuancere mediemæssig dækning af samfundsaktuelle spørgsmål. Figur 29 viser hvor mange gange forskere fra RUC har optrådt i medierne som eksperter i 2019, fordelt på medietype og fokusområde. Der skelnes ikke mellem, hvordan forskerne er inddraget som eksperter, altså om der er tale om en debattør eller som interviewet ekspert.

Som det fremgår af figuren, er langt hovedparten af RUC-forskernes medieoptræden fundet i artikler fra trykte eller online medier med nationalt fokus. Her har RUC-forskere optrådt gennemsnitligt tre gange om dagen. Radio og TV-optrædener med nationalt fokus foregår i noget mindre omfang med cirka et bidrag om ugen. Inden for mediebidrag med regionalt og lokalt

fokus ses samme fordeling, hvor tryk/online bidrag udgør hovedparten og radio og TV foregår i væsentlig mindre grad.

Data om RUC forskeres medieoptræden er først fra 2019 blevet systematisk registreret og kvalitetssikret, hvorfor det ikke er muligt at vise en udvikling over tid endnu. Det er på nuværende tidspunkt uvist, om de øvrige danske universiteter registrerer disse data systematisk i deres Pure installationer, så det kan blive muligt at foretage sammenligninger på tværs af sektoren.



Figur 29: Medieoptræden hvor RUC VIP'ere er inddraget som eksperter, fordelt på fokusområde og medietype, 2019

Internet/tryk dækker over bidrag både i trykte medier som aviser og bidrag i internetbaserede medier. Disse bidrag kan ikke logisk opdeles i hver sin kategori, da bidrag kan fremgå begge steder, først trykt og så udgivet elektronisk.

Kilde: RUC Pure, Infomedia

Pkt. 5 - Drøftelse af 1. udkast for forfremmelsesprogram fra lektor til professor

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd drøfter 1. udkast til forfremmelsesprogram fra lektor til professor.

Sagsfremstilling

På baggrund af den tidligere godkendte procesplan for forfremmelsesprogram har der i efteråret 2020 været drøftelser i ledelsen samt høringer i diverse råd og udvalg vedrørende forfremmelsesprogram fra lektor til professor. På den baggrund har RUC HR udarbejdet et første udkast til forfremmelsesprogram fra lektor til professor.

Det er vigtigt at understrege at forfremmelsesprogrammet ikke erstatter ordinære professorats opslag, men er en mulighed, som vil kunne bruges.

Der er fortsat en række elementer i forfremmelsesprogrammet, som skal drøftes af universitetsledelsen, herunder blandt andet antallet af interne og eksterne forfremmelsesprogrammer samt forholdet mellem forfremmelsesprogrammer og ordinære professorats opslag. Det er besluttet i universitetsledelsen, at drøftelse af antal mv. drøftes efterfølgende, hvorfor det på nuværende tidspunkt ønskes, at AR, alene drøfter de forskellige elementer i programmets forløb.

Der er i programmet lagt op til, at programmet køre i et årshjul. Hvert enkelt institut udarbejder en professoratsplan med angivelse af ordinære professoratsopslag, antal af interne forfremmelsesprogrammer og eventuelle lektor opslag, hvor forfremmelsesprogram tilbydes til den rigtige kandidat. Professoratsplanerne drøftes i universitetsledelsen i foråret og meldes efterfølgende ud på institutterne, således at instituttets strategi og prioriteringer er gennemsigtige og tydelige for medarbejderne. Der vil være en endnu ikke fastsat frist for anmodning om overgang til forfremmelsesprogram.

Forfremmelsesprogrammet opererer med en central reviewgruppe, hvor der er eksterne eksperter for hovedområderne; Humaniora, Samfund, Tek/Nat/sund, og at de interne medlemmer af reviewgruppen udpeges af dekanen afhængig af, hvilke kandidater der har indstillet sig selv. Fordelen ved den centrale reviewgruppe er at sikre kvalitet og ensartethed på tværs af universitetet. Modellen indebærer dog at den enkelte reviewgruppe vil skulle vurdere et større antal anmodninger, da det er anmodninger for hele universitetet samt manglende faglig indsigt. Omvendt vil en reviewgruppe for hver enkelt kandidat medføre en stor administrativ byrde for den enkelte dekan samt administrationen i øvrigt.

Der lægges i programmet op til, at faculty expectations skal danne grundlag for kriterier for overgang samt endelige bedømmelse. Faculty expectations skal i den forbindelse revideres, således at det sikres at Faculty expectations understøtter denne proces og imødekommer det niveau, som RUC ønsker.

Videre proces

På baggrund af de forskellige drøftelser i henholdsvis HSU, AR, institutråd, FOU, referencegruppen for stillingsstrukturen, arbejdsgruppen for strategisk rammekontrakt mål 2.1 og 2.2, vil RUC HR efterfølgende se på de forskellige bemærkninger og udarbejde et endeligt udkast til forfremmelsesprogram, hvorefter programmet vil blive forelagt til endelig godkendelse hos universitetsledelsen den 25. februar 2021.

Økonomiske og administrative konsekvenser, herunder finansieringskilde

Det må forventes at programmet over tid vil medføre en stigning i antallet af professorer, dog vil den øgede udgift i relation til de interne programmer alene være differencen mellem lektor og professorløn. Det forventes endvidere, til at starte med, at medføre en øget administration både i RUC HR og på de enkelte institutter.

Kommunikation: Ikke relevant for nuværende.

Forelæggelsen er godkendt af: Vicedirektør HR Karen Marie Olsen

Bilag

- Udkast til forfremmelsesprogram

Forfremmelsesprogram fra lektor til professor

Baggrund

Med stillingsstrukturen af 1. januar 2020 blev professor MSO-stillingen nedlagt, og det blev samtidigt muligt at lave forfremmelsesprogrammer fra lektor til professor gennem både intern og eksternt rekruttering.

En del af RUC's strategi 2030 er at bedrive banebrydende excellent forskning på højeste internationale niveau, hvorfor fokus på rekruttering og fastholdelse er afgørende for opfyldelse af strategien. RUC skal derfor være en attraktiv ramme for forskerkarrierer og for ambitiøse forskningsmiljøer. Forfremmelsesprogrammet kan være med til at understøtte denne ambition. Med forfremmelsesprogrammet bliver det muligt at fastholde interne talenter, ligesom det forventes i en højere grad at kunne bidrage til at tiltrække internationale talenter samt øge andelen af kvindelige professorer, idet programmet gennem tydelige kriterier og målopfyldelse sikre en fast stilling, som professor.

RUC's model for forfremmelsesprogram fra lektor til professor

RUC's model for forfremmelsesprogram fra lektor til professor tager udgangspunkt i stillingsstrukturen af 1. januar 2020 samt de interne drøftelser i organisationen. I den nye stillingsstruktur er der hjemmel til to indgange i forfremmelsesprogrammet; Én for særligt talentfulde ansatte lektorer (internt program – uden opslag) og én for særligt talentfulde ansøgere, der søger ind på programmet via et åbent lektor opslag (eksternt program – med opslag).

I følgende notat beskrives RUC's model for henholdsvis internt og eksternt forfremmelsesprogram. På sidste side fremgår en begrebsafklaring.

Professoratsplaner

Instituttet udarbejder en professoratsplan for en, endnu ikke fastsat periode, hvoraf antal af ordinære professorater samt interne forfremmelsesprogrammer skal fremgå. Institutterne bør forholde sig til udvikling af fagområder, strategiske satsninger samt andelen af nterne der har potentiale for at kunne udvikle og tegne disse fagområder. Professoratsplanerne skal drøftes i universitetsledelsen og meldes ud på institutterne, således at planen er transparent for medarbejderne.

RUC HR udarbejder i samarbejde med institutterne en skabelon til brug for professoratsplaner.

1. Internt forfremmelsesprogram fra lektor til professor uden opslag



Beskrivelsen af RUC's model for internt forfremmelsesprogram er opdelt i ovenstående 5 afsnit, og vil blive beskrevet nærmere nedenfor:

- A. Indgang til programmet
- B. Review
- C. Beslutningsprocessen
- D. Individuel aftale om forløb
- E. Endelig bedømmelse

2.A – Indgang til internt forfremmelsesprogram

Årshjul

Hvert år er der en frist (endnu ikke fastsat) for indsendelse af anmodning om overgang til forfremmelsesprogram til dekanen.

RUC HR udarbejder i samarbejde med rektorsekretariatet og institutterne en proces for årshjulet således at processen hænger sammen med udmelding af professoratsplaner.

Drøftelser med dekan

I forbindelse med de årlige MUS-samtaler kan lektoren, som har et ønske om at indgå i et forfremmelsesprogram med fordel drøfte dette med sin dekan, herunder lektorens egen plan for at komme i betragtning.

Anmodning om indgang til forfremmelsesprogram

Lektorens anmodning om overgang til forfremmelsesprogram indgives til dekanen og skal indeholde følgende:

- Forfremmelsesplan udarbejdet med udgangspunkt i Faculty Expectations. Lektoren skal forholde sig til de enkelte punkter i Faculty Expectations og beskrive, hvor lektoren ser sig selv nu i forhold til de enkelte punkter samt, hvordan lektoren gennem forfremmelsesprogrammet vil arbejde med de enkelte punkter. Ved at der tages udgangspunkt i Faculty Expectations er kriterierne samt ramme for udvælgelsen fælles og transparente for hele universitetet. Endvidere skal planen tydeliggøre, hvordan lektoren gennem arbejdet vil understøtte instituttets strategi samt RUC's overordnede strategi.
- CV
- Publikationsliste
- Undervisningsportfolio

Det er muligt for den enkelte lektor at indstille sig selv til forfremmelsesprogram 2 gange. Mellem hvert forsøg skal der være en karenstid på mindst 2 år, dog kan der gives

dispensation for karenperioden fra dekanen hvis særlige hensyn taler herfor. Det betragtes som et forsøg, hvis anmodningen sendes videre til reviewgruppen.

RUC HR udarbejder skabelon til indstilling til forfremmelsesprogram.

Dekanen vurderer de indkomne anmodninger og beslutter, hvilke anmodninger der skal forelægges reviewgruppen. Som udgangspunkt bør alle anmodninger forelægges reviewgruppen, da det må forventes, at der har været en forudgående dialog mellem dekan og lektor i forhold til, hvorvidt en overgang på nuværende tidspunkt anses for realistisk.

2.B Forelæggelse for reviewgruppe

For at sikre en kvalificeret faglig vurdering af lektoren og en gennemsigtig procedure skal alle anmodninger om overgang til forfremmelsesprogram forelægges en reviewgruppe. For at sikre en fælles procedure og tilgang er reviewgruppen centralt placeret og går på tværs af institutterne.

Som en del af årshjulet nedsættes der hvert år en reviewgruppe på tværs af universitetet. Reviewgruppen skal bestå af eksterne eksperter inden for hovedområderne samfund, humaniora og tek/nat/sund samt interne medlemmer, som udpeges af dekanen, baseret på de indkomne anmodninger. De eksterne eksperter udpeges af universitetsledelsen og indstilles til godkendelse i akademisk råd. Som udgangspunkt ligger der op til, at de eksterne eksperter indgår i reviewgruppen for en 2 årig periode af gangen med mulighed for forlængelse, mens interne medlemmer udpeges hvert år.

Reviewgruppen udarbejder en udtalelse på baggrund af lektorens forfremmelsesplan samt øvrige dokumenter. Udtalelsen skal indeholde en tilkendegivelse af, i hvilken grad reviewgruppen støtter overgang til forfremmelsesprogrammet samt en begrundelse herfor. Reviewgruppens udtalelse skal tage afsæt i Faculty Expectations. Udtalelsen skal forholde sig til lektorens forfremmelsesplan og i hvilken grad lektoren har potentiale for at kunne opfylde planen. Reviewgruppen skal endvidere vurdere, hvorvidt lektoren ved at følge planen kan opfylde de endelige bedømmelseskriterierne for en professor ved afslutning af forfremmelsesprogrammet.

Lektoren vil modtage reviewgruppen udtalelse.

Reviewgruppens medlemmer kan ikke senere indgå i den faglige bedømmelse af lektoren ved afslutning af forfremmelsesprogrammet.

RUC HR udarbejder en proces for reviewgruppen med udgangspunkt i lignende processer for bedømmelsesudvalg. Det vil sige en proces for at sikre, at reviewgruppen opfylder habilitetskrav, at lektoren får oplyst medlemmerne af reviewgruppen, og at lektoren får forelagt reviewgruppens udtalelse. Derudover afklare RUC HR spørgsmål om honorar til eksterne eksperter samt eventuelle frikøb af interne medlemmer.

2.C Beslutning om overgang til forfremmelsesprogram

Såfremt reviewgruppen støtter overgang til forfremmelsesprogram og den enkelte lektor ønsker at gå videre hermed, forelægges anmodningen for prorektor og rektor. På

baggrund af dialog med dekanerne træffer prorektor og rektor beslutning om, hvem der skal overgå til forfremmelsesprogram. I den ledelsesmæssige vurdering indgår reviewgruppens udtalelse om lektorens potentiale i forhold til opfyldelse af Faculty Expectations, dekanens anbefalinger samt instituttets plan for udvikling af fagområdet, strategiske prioriteringer mv. På den måde sikres det, at der er overensstemmelse mellem instituttets strategi og udvælgelse til forfremmelsesprogram.

Såfremt prorektor og rektor træffer beslutning om overgang til forfremmelsesprogram bliver der indgået en individuel aftale mellem dekan og pågældende lektor. Nærmere herom er beskrevet nedenfor i punkt 3.

Såfremt prorektor og rektor træffer beslutning om, at der ikke skal ske overgang til forfremmelsesprogram fortsætter pågældende lektor i sin nuværende lektorstilling. Der gives en kort begrundelse for på, hvilket grundlag beslutningen er truffet og begrundelse for, hvorfor lektoren ikke overgår til forfremmelsesprogrammet. Der skal ligeledes ske en opfølgende dialog mellem dekan og den enkelte lektor.

2.D Individuel aftale om forløb

RUC's forfremmelsesprogram består af et fastlagt forløb forud for den endelige professor bedømmelse. Det fastlagte forløb er med til at gøre processen transparent og ensartet på tværs af universitetet.

Efter stillingsstrukturen kan en lektor maksimalt være på forfremmelsesprogrammet i 8 år. Det er altså muligt at aftale kortere forløb end 8 år, dog bør programmet være mindst 2 år. Ved den individuelle aftale om forløbet aftales det derfor mellem dekan og lektor, hvor langt forfremmelsesprogrammet skal være, ligesom den tidsmæssige opstart for programmet aftales. Varigheden af forfremmelsesprogrammet bør tage udgangspunkt i, hvor længe vedkommende har været ansat som lektor forud for programmet, vedkommendes udvikling i øvrigt, forfremmelsesplanen og reviewgruppens udtalelse.

Forløbet planlægges i høj grad af lektoren selv i samarbejde med dekanen og skal kunne være fleksibelt, dog vil der indgå visse obligatoriske elementer i programmet.

Obligatoriske elementer i forløbet

- **Forfremmelsesdossier**
Forfremmelsesdossieret anvendes som et vurderings-, evaluerings og bedømmelsesgrundlag i forhold til kompetenceudvikling og endelig professorbedømmelse. Dossieret afspejler ligesom forfremmelsesplanen Faculty Expectations.
Dossieret udvikles og ajourføres løbende igennem forfremmelsesforløbet og danner grundlag for at den enkelte lektor og dekanen har overblik over forløbet.
- **Årlige samtaler med dekan**
Der afholdes årlige samtaler mellem dekanen og lektoren, hvor forfremmelsesforløbet drøftes. Her tages udgangspunkt i lektorens forfremmelsesplan ved anmodningen om overgang samt forfremmelsesdossieret.

Samtalen skal give lektoren en klar fornemmelse af, hvorvidt vedkommende er på rette spor og performer, som forventet efter planen. Samtalen kan ligeledes give anledning til justering af den oprindelige forfremmelsesplan.

Midtvejsevaluering drøftes og planlægges også ved den årlige samtale. Det anbefales at den årlige samtale tages i forlængelse af MUS-samtalen, såfremt det er hensigtsmæssigt.

- I forfremmelsesforløbet skal der ske en midtvejsevaluering. Hvornår og hvor mange gange afhænger af perioden for forfremmelsesprogrammet. Er der tale om et forløb der strækker sig over 6 år skal der ske midtvejsevaluering 2 gange. Såfremt der er tale om et forløb på 4 år skal der ske midtvejsevaluering efter 2 år. Plan for midtvejsevaluering aftales derfor ved opstart af forløbet og planlægges nærmere ved årlige samtaler. Hvis det dog, forud for midtvejsevalueringen, vurderes at den pågældende lektor i nær fremtid vil kunne indstille sig selv til endelig bedømmelse kan midtvejsevalueringen undlades.

Formålet med midtvejsevalueringen er at vurdere lektoren i forhold til forfremmelsesplanen.

Proces for midtvejsevaluering:

- Dekanen nedsætter et evalueringsudvalg bestående af dekan (formand), studieleder eller prodekan og to eksterne professorer inden for det relevante fagområde. Her kan anvendes gengangere fra reviewgruppen.
- Udvalget afholder interview med lektoren, som der tages referat af.
- På baggrund af interview, forfremmelsesplan og forfremmelsesdossier udarbejder udvalget en kort, skriftlig evaluering af lektoren.
- Lektoren får evalueringen og referat fra interview til kommentering.

Evalueringsudvalget afgiver en evaluering af, hvilke kriterier i Faculty Expectations, som lektoren allerede opfylder, samt hvilke kriterier lektoren bør fokusere på for at kunne opnå en positiv bedømmelse til professor.

Eksterne eksperter der indgår i midtvejsevalueringen, kan ikke indgå i det endelige bedømmelsesudvalg til professor.

RUC HR udarbejder procesbeskrivelse for midtvejsevaluering med inddragelse af institutter.

Særlige forlængelsesmuligheder for en periode udover 8 år og udover oprindelig aftalt plan.

Det vil være muligt at forlænge forfremmelsesprogrammets periode begrundet i enten barsels- eller adoptionsorlov svarende til fraværperiodens længde samt ved længerevarende sygdom. Dette gør sig også gældende selvom dette måtte betyde at forfremmelsesforløbet er udover 8 år, som er angivet som maksimal periode i stillingsstrukturen.

2.E Endelig bedømmelse i forbindelse med overgang til ansættelse som professor

Det er en betingelse jf. stillingsstrukturen, at overgang til ansættelse som professor sker på baggrund af en positiv faglig bedømmelse til professor. Lektoren skal jf. stillingsstrukturen senest 6 måneder før udløbet af forfremmelsesprogrammet indstille sig selv til bedømmelse. Det er muligt at indstille sig selv til bedømmelse tidligere på baggrund af dialog med dekanen.

Den endelige bedømmelse tager udgangspunkt i Faculty Expectations og kravene til den enkelte lektor i forbindelse med endelig bedømmelse er fuldt ud på højde med de krav, der stilles til ansøgere, der søger en professorstilling via et eksternt opslag.

Dekanen nedsætter bedømmelsesudvalget med udgangspunkt i RUC's retningslinjer for bedømmelsesudvalg til professor stillinger. Bedømmelsesudvalget skal således bestå af:

- Formand (Intern) 2 eksterne professorer, hvoraf mindst 1 skal være ansat ved et udenlandsk universitet.
- 2 forskellige køn skal være repræsenteret

Dekanen har en ledelsesmæssig vigtig opgave i relation til bedømmelsesudvalget i at instruerer bedømmelsesudvalget og tydeliggøre, hvilke krav der stilles til bedømmelsen samt hvilke kriterier der skal være opfyldt for at blive bedømt fagligt kvalificeret til forfremmelse fra lektor til professor.

RUC HR udarbejder procesbeskrivelse for endelig bedømmelse.

Overgang til ansættelse som professor

Såfremt pågældende lektor bedømmes fagligt kvalificeret overgår pågældende lektor til ansættelse som professor den 1. i måneden efter opnået positiv bedømmelse. I forbindelse med overgangen igangsættes en lønforhandling.

Såfremt lektoren undlader om at blive professorbedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor uden for forfremmelsesprogrammet. Det er dog muligt jf. stillingsstrukturen at tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogram udløb, således at der kan ske faglig bedømmelse maksimalt 2 gange.

3. Forfremmelsesprogram med opslag

Som det fremgår af stillingsstrukturen er det muligt at etablere forfremmelsesprogram fra lektor til professor til eksterne kandidater via et lektoropslag. Der udarbejdes et lektor opslag med beskrivelse af rammer og kriterier for forfremmelsesprogram. Ansøger skal ud over det sædvanlige materiale til brug for ansøgning af et lektorat, også vedlægge en forfremmelsesplan.

Bedømmelsesudvalget skal bedømme kandidaterne i forhold til de almindelige lektorkriterier og i den samlede konklusion endvidere vurdere i hvilken grad kandidaten har potentiale til opfyldelse af forfremmelsesplan og Faculty Expectations for professorer.

Der aftales forfremmelsesforløb med pågældende kandidat i forbindelse med ansættelsen som lektor. Forfremmelsesforløbet følger ovenstående procedure under punkt 2.D.

RUC HR udarbejder særlig skabelon til stillingsopslag for lektor med mulighed for forfremmelsesprogram.

Udkast

Begrebsafklaring

Internt forfremmelsesprogram – forfremmelsesprogram for allerede ansatte lektorer

Eksternt forfremmelsesprogram – forfremmelsesprogram for eksterne kandidater, som tilbydes forfremmelsesprogram i forbindelse med et lektor opslag

Reviewgruppe – gruppe der vurderer interne kandidaters potentiale i forhold til overgang til forfremmelsesprogram

Reviewgruppens udtalelse – udtalelsen er ikke en fagfaglig bedømmelse, men en vurdering af potentiale

Endelig bedømmelse – endelige bedømmelse er den fagfaglige bedømmelse til professor, som finder sted senest 6 måneder før udløbet af forfremmelsesprogrammet

Udkast

Pkt. 6 – Orientering om bæredygtighedsarbejdet på RUC

Indstilling

Det indstilles at Akademisk Råd, på baggrund af nedenstående og oplæg fra bæredygtighedskoordinator Katrine Louise Ninn-Grønne, tager orienteringen om bæredygtighedsarbejdet på RUC til efterretning og drøfter mulighederne for at fastholdelse af momentum og prioritering.

Sagsfremstilling

I 2019 nedsatte AR to arbejdsgrupper, som skulle udarbejde anbefalinger omkring bæredygtighed. Arbejdsgruppen omkring forskning/uddannelse har afsluttet sin opgave og præsenterede sine anbefalinger i 2019. Arbejdet med at drive 'bæredygtighed' videre er placeret i Rektorsekretariatet.

Campus-arbejdsgruppen (som drives af Campus og Økonomi) havde brug for et databaseret grundlag for at udarbejde relevante og værdifulde anbefalinger, og derfor blev rådgivervirksomheden NIRAS inddraget for at udarbejde et klima- og miljøregnskab, afholde en ideworkshop og samle et idékatalog.

Klima- og miljøregnskabet er nu udarbejdet, og den 11. februar 2021 afholdes en online workshop, hvor studerende og medarbejdere er inviteret til at drøfte muligheder og potentialer for fremtidige bæredygtighedsaktiviteter. Rektorsekretariatet og Campus og Økonomi arbejder tæt sammen for at få fuld udbytte af de givne ressourcer, og på mødet den 3. februar vil Akademisk Råd blive præsenteret for en samlet status over de aktiviteter, der har været.

For bæredygtighedsarbejdet har den interne opbakning og inddragelse af 'ildsjæle' (både blandt studerende og medarbejdere) været kritisk nødvendigt – og vi har oplevet en positiv og støttende organisation i vores arbejde med denne første fase, som især handlede om at opbygge 'platformen'. Denne mobilisering skal også hjælpe os i det fremtidige arbejde, og derfor er det vigtigt for os, at alle 'bidragydere' oplever 'at deres bidrag nyttede' – og det gør de gennem konkret handling. SDG-rapporten, systematikken i PURE og udarbejdelsen af diverse sider på RUC.dk (senest <https://ruc.dk/et-baeredygtigt-campus>) var således både 'resultater' og virkemidler.

Derudover indstiller vi til, at forskere fortsat opfordres til at opdatere PURE jf. de fokuserede emneord.

Videre proces

Fokus er på løbende forankring af bæredygtighedsarbejdet og på at afslutte campus-gruppens arbejde (online-workshop og udformning af anbefalinger). Disse anbefalinger vil blive præsenteret på næstkommende AR-møde.

Forelæggelsen er godkendt af: Stig Plougmand

Bilag:

- <https://ruc.dk/et-baeredygtigt-campus>

Pkt. 7 – Orientering om proces for forhandling af ny strategisk rammekontakt 2022-2025 med UFM, herunder drøftelse af styrkepositioner og potentialer.

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning.

Det indstilles endvidere, at Akademisk Råd giver og drøfter umiddelbare refleksioner på universitetets styrkepositioner og potentialer i lyset af Strategi RUC 2030: Interconnected og ministerens udmeldte fokuspunkter.

Sagsfremstilling

I løbet af 2021 skal RUC forhandle en ny strategisk rammekontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet gældende fra 2022 t.o.m. 2025. Konceptet for rammekontraktens udformning og forhandlingsprocessen er lig den forudgående.

- Universitetet skal udarbejde et oplæg der inden for vores kerneopgaver og med udgangspunkt i vores strategi skal adressere væsentlige udfordringer(potentialer) og styrkepositioner, som afsæt for 1. forhandlingsmøde (primo maj 2021).
- På baggrund af første forhandlingsmøde, skal universitetet til det 2. forhandlingsmøde (primo november 2021) fremsende et 1. oplæg til effektmål, herunder beskrivelse af forandringsteorien bag, indikatorer til den løbende opfølgning og handleplan for 2022.

Baseret på erfaringer fra denne kontraktperiode, er følgende ambitioner højt på listen ved forhandlingen og formuleringen af den ny kontrakt:

- Kontraktens narrativ skal i højere grad være baseret på styrkepositioner og potentialer frem for udfordringer og benspænd.
- Øget fokus på handling og praksis, men datadrevet ift. den løbende afrapportering. Indikatorer skal baseres på eksisterende data og definitioner, og der skal sikres solid kobling til igangværende indsatser.
- Brede forankring på institutterne, skal skabes dels gennem inddragelse/bidrag i den tidlige fase af forhandlingerne og gennem institutternes strategiplaner, der skal formuleres ultimo 2021.

Dertil har ministeren, lidt i stil med praksis for de tidligere udviklingskontrakter, sendt udmelding med fokuspunkter til bestyrelsesformænd. Der er umiddelbar fin overensstemmelse til Strategi RUC 2030: interconnected, som rammekontrakten primært skal baseres på. Det må dog forventes, at ministeriet på baggrund af ministerens udmelding, som minimum forventer at alle mål, gennem nedenstående temaer, adresserer et overordnet tema om den grønne/bæredygtige omstilling:

Styrket ind i fremtiden	Levere relevante kompetencer og viden (off. og privat), Opkvalificering og livslang læring Forsknings impact = innovation og nye bæredygtige løsninger Ligestilling og løfteevne
Læring og Trivsel	Højt fagligt niveau/barre

	Trivsel i alle uddannelseselementer
Uddannelser og viden i hele landet	Regional forankring og balance Adgang til velkvalificerede dimittender

Videre proces:

- Godkendelse af intern procesplan i universitetsledelsen. Akademisk Råd modtager herefter procesplan til orientering.

Økonomiske og administrative konsekvenser: Intet at bemærke på nuværende tidspunkt.

Kommunikation: Intet at bemærke på nuværende tidspunkt.

Forelæggelsen er godkendt af: Vicedirektør Kommunikation og rektorsekretariat Elisabeth Hvas

Bilag:

- Procesplan for forhandling af strategiske rammekontrakter 2022-20251 (UFM)
 - Baggrund om strategiske rammekontrakter (UFM)
 - Brev fra uddannelses- og forskningsministeren af 16-12-2020 (UFM)
 - Strategi RUC 2030: Interconnected / <https://ruc.dk/strategi-ruc-2030-interconnected>
-

Procesplan for forhandling om strategiske rammekontrakt 2022-2025

Der skal i 2021 forhandles om strategiske rammekontrakter for de videregående uddannelsesinstitutioner. De nye rammekontrakter gælder fra 1. januar 2022 til 31. december 2025. Rammekontrakten indgås mellem uddannelses- og forskningsministeren og bestyrelsesformanden på vegne af bestyrelsen for den enkelte institution. Uddannelses- og Forskningsstyrelsen forhandler på vegne af ministeren.

Notatet beskriver procesplan for forhandlingerne i 2021 om de strategiske rammekontrakter 2022-25 og frister for indsendelse af materiale forud for forhandlingsmøderne.

15. december 2020

Procesplan

Procesplanen er udarbejdet med afsæt i, at der skal være tid til institutionens interne processer i bestyrelsen, ledelsen og med inddragelse af studerende og medarbejdere.

**Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen**
Center for Videregående
Uddannelser

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

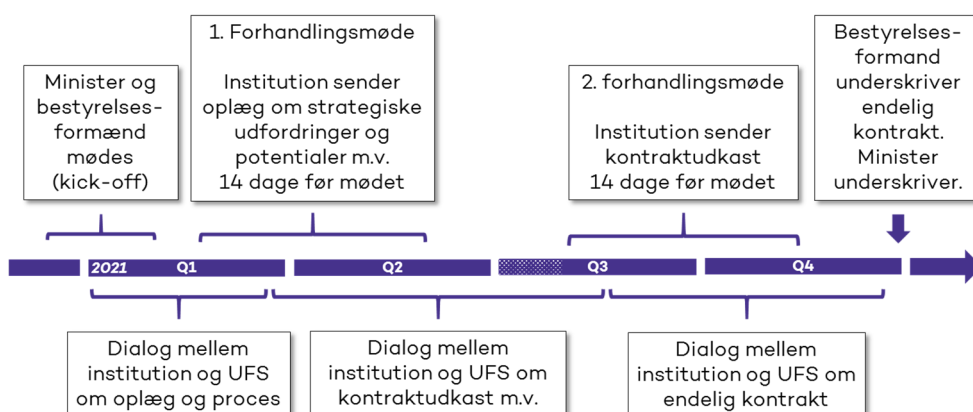
www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Ref.-nr.
20/26818-7

Figur

Overordnet tids- og procesplan



Styrelsen lægger op til en åben og afsøgende strategisk dialog om institutionens udfordringer og styrkepositioner. En dialog, der tager afsæt i de erfaringer, der er gjort med de nuværende kontrakter og de tværgående politiske ambitioner, som ministeren har meldt ud. Styrelsen har på den baggrund tilrettelagt en proces, hvor der afholdes to forhandlingsmøder:

- Første møde har til formål at få en fælles forståelse af institutions udfordringer og styrkepositioner i forhold til kerneopgaverne.
- På andet møde fastsættes de strategiske mål for kerneopgaverne.

Alle institutioner modtager invitationer til 1. og 2. forhandlingsmøde. Formålet med de to forhandlingsmøder, forventningerne til institutionens oplæg og kontraktudkast samt dialog mellem forhandlingsmøderne er beskrevet nedenfor.

Første forhandlingsmøde

Første forhandlingsmøde skal understøtte en gensidig forventningsafstemning og en fælles forståelse af den enkelte institutions udfordringer og styrkepositioner i forhold til kerneopgaverne, og hvad der overordnet skal sættes mål for. Det er ambitionen, at vi har en aftale om, hvilke strategiske mål institutionen arbejder videre med frem mod andet forhandlingsmøde.

Forud for forhandlingsmødet udarbejder institutionen et kortfattet skriftligt oplæg til drøftelsen af institutionens udfordringer og styrkepositioner i forhold til institutionens kerneopgaver. Institutionens oplæg skal samtidig forholde sig til regeringens ambitioner på uddannelses- og forskningsområdet: grøn omstilling, styrket ind i fremtiden, læring og trivsel samt uddannelser og viden i hele landet, jf. ministerens brev.

Oplæg skal adressere følgende hovedspørgsmål for hver af institutionens kerneopgaver (uddannelse, forskning, udvikling og vidensamarbejde):

Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen

- **Hvilke strategiske udfordringer og styrkepositioner har institutionen?**
Kort redegørelse for, hvilke udfordringer og styrkepositioner, der er afgørende for institutionens strategiske udvikling inden for hver kerneopgave.
- **Hvilke strategiske mål peger udfordringer og styrkepositioner frem mod?**
Kort redegørelse for, hvilke strategiske mål institutionen prioriterer i forhold til at løfte kerneopgaverne, og hvordan de tværgående politiske ambitioner adresseres. Det er relevant at redegøre for, om der arbejdes videre med strategiske mål fra sidste kontraktperiode.

Institutionens oplæg (i form af en præsentation eller et notat) forventes at udgøre maksimalt 10 sider eksklusiv evt. bilag. Institutionen kan vedlægge strategiske hoveddokumenter som bilag. Dertil kan institutionen vedlægge relevante analyser, datakilder mv.

Andet forhandlingsmøde

Drøftelse af institutionens første udkast til en strategisk rammekontrakt, som er udarbejdet på baggrund af første forhandlingsmøde. Fokus er på fastsættelse af de konkrete strategiske mål for kerneopgaverne. Institutionens udkast skal basere sig på strategiske prioriteringer understøttet af et solidt analytisk grundlag.

På mødet præsenterer institutionen de strategiske mål, og der er dialog om de aktiviteter og indsatser, som institutionen forventer er grundlaget for realisering af de strategiske effektmål. Desuden fastsættes indikatorer, som dokumentation for målopfyldelsen.

Det andet forhandlingsmøde skal danne grundlag for, at institutionen og styrelsen i dialog kan færdiggøre den endelige kontrakt, der underskrives af bestyrelsesformanden og ministeren. Det specifikke antal strategiske effektmål for kerneopgaverne drøftes i forhandlingsforløbet.

Dialog mellem forhandlingsmøder

Styrelsen står i forhandlingsforløbet til rådighed for en løbende ledelsesmæssig og teknisk dialog. En forudsætning for effektive forhandlingsmøder er, at der i hele processen er en løbende dialog mellem styrelsen og institutionen. Mellem møderne har hver enkelt institution derfor en institutionsansvarlig kontaktperson for forhandlingsprocessen i styrelsen. Tilsvarende skal der anmodes om, at institutionen indmelder en kontaktperson.

Styrelsens og institutionens kontaktperson vil bl.a. være i dialog om:

- de nærmere frister og dagsordener i forbindelse med møderne
- processen og oplæg til 1. forhandlingsmøde
- kontraktudkastet, der udarbejdes mellem 1. og 2. forhandlingsmøde
- den endelige kontrakt efter 2. forhandlingsmøde.

Frister og kontakt til styrelsen

Institutionen sender materiale til 1. og 2. forhandlingsmøde senest 14 dage før møderne.

**Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen**

Dato	Materiale
14 dage før 1. forhandlingsmøde	Oplæg til udfordringer, styrkepositioner og strategiske mål for kerneopgaverne
14 dage før 2. forhandlingsmøde	Kontraktudkast med strategiske mål for kerneopgaverne
Senest fredag den 10. december 2021	Endelig kontrakt med bestyrelsesformandens underskrift

Institutionen bedes oplyse styrelsen om, hvem der er institutionens kontaktperson i forhold til forhandlingsprocessen snarest – og senest fredag den 8. januar 2021 på rammekontrakt@ufm.dk.

Alle oplæg, kontraktudkast og overordnede spørgsmål om de strategiske rammekontrakter bedes sendt til den institutionsansvarlige kontaktperson i styrelsen og til styrelsens postkasse for de strategiske rammekontrakter: rammekontrakt@ufm.dk.

Baggrund om de strategiske rammekontrakter

I 2018 blev der for første gang indgået strategiske rammekontrakter for alle de videregående uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område. Kontrakterne er tilgængelige på ministeriets hjemmeside ([Link](#)).

De strategiske rammekontrakter er institutionsspecifikke flerårige kontrakter, der indgås mellem uddannelses- og forskningsministeren og bestyrelsesformanden på vegne af bestyrelsen for den enkelte institution. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for sammenhæng mellem kontrakten og institutionens øvrige strategier. Samtidig har bestyrelsen det overordnede ansvar for målopfyldelsen.

Formålet med den strategiske rammekontrakt

Rammekontrakterne har til formål at sætte væsentlige strategiske mål for institutionernes kerneopgaver. Institutionen og ministeriet fastsætter i dialog de strategiske mål for kerneopgaverne med udgangspunkt i institutionens strategiske udfordringer og styrkepositioner. Samtidig synliggør kontrakten, hvordan institutionen bidrager til at opfylde vigtige samfundsmæssige mål.

De strategiske mål for institutionens kerneopgaver er i kontrakten beskrevet med fokus på opnåede effekter ved kontraktens udløb. For hvert mål fremgår de prioriterede strategiske fokusområder, der skal arbejdes med for at realisere målet. Der er fastsat indikatorer med specifikke kvantitative eller kvalitative datakilder, der er relevante i forhold til at belyse udviklingen i målopfyldelsen.

Hensigten er ambitiøse kontrakter, der understøtter forandring på institutionerne i forhold til de identificerede udfordringer og potentialer. Etablering af effektmål sætter fokus på, hvad der kommer ud af institutionens indsats, frem for på gennemførelse af konkrete processer og aktiviteter.

Dialog mellem ministeriet og institutionen i kontraktperioden

Rammekontrakten danner grundlag for en styrket strategisk dialog mellem uddannelses- og forskningsministeren og institutionens bestyrelse. Samtidig er rammekontrakten et centralt redskab til dialog mellem bestyrelse og ledelse.

Institutionernes arbejde med at skabe de forandringer, som rammekontrakten adresserer, er et vigtigt omdrejningspunkt for dialogen mellem ministeriet og institutionen i kontraktperioden. Uddannelses- og Forskningsstyrelsen følger årligt op på institutionernes arbejde med målene i den strategiske rammekontrakt. Det sker på baggrund af den årlig statusredegørelse, som institutionen udarbejder.

Statusredegørelsen indeholder beskrivelse af status og progression for målopfyldelsen og udviklingen for hver enkelt indikator baseret på de fastsatte datakilder. Den skal samtidig beskrive planlagte indsatser for at realisere målene samt iværksatte og gennemførte aktiviteter, der er understøttende for målet og relevante for den samfundsmæssige effekt, der er sat mål for.

15. december 2020

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**

Center for Videregående
Uddannelser

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Ref.-nr.
20/26818-2

Principper for strategiske rammekontrakter:

- Institutionsspecifikke
- Sætter få strategiske mål for institutionens kerneopgaver
- Udarbejdet i dialog mellem institutionen og ministerium
- Længere varighed (4-årig).

Kontrakten skal medvirke til:

- At sætte fokus på fremdrift og resultater
- At styrke den strategiske dialog mellem minister og bestyrelse
- At understøtte tværgående samarbejde og koordinering mellem institutionerne om fælles udfordringer.

Målopgørelse af strategiske rammekontrakter

Kontrakterne indeholder indikatorer for målopfyldelse af de strategiske mål. Fokus er på ambitionen og retningen frem for specifikke måltal.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

Som led i bevillingssystemet for de videregående uddannelsesinstitutioner genfastsættes 5 pct. af grundtilskuddet på baggrund af de strategiske rammekontrakter. Videreførelsen af de 5 pct. af grundtilskuddet vil være afhængig af en overordnet vurdering af den samlede målopfyldelse af kontrakterne.

Ministeriets vurdering af målopfyldelsen

Med udgangspunkt i institutionens egen redegørelse for målopfyldelsen opgør ministeriet, om den samlede målopfyldelse af rammekontrakten er tilfredsstillende, middel eller mangelfuld.

For at understøtte en gennemsigtig og sammenlignelig vurdering af målopfyldelsen af de strategiske rammekontrakter, tager ministeriet stilling til målopfyldelsen af hvert enkelt mål med udgangspunkt i vurdering af:

- om institutionens redegørelse for målopfyldelsen baserer sig på dokumenterede resultater af tilstrækkelig relevans for det aftalte mål
- om udviklingen for hver enkelt indikator er baseret på de fastsatte datakilder
- om institutionen gennem understøttende aktiviteter har arbejdet systematisk med at opfylde ambitionen for det strategiske mål, jf. institutionens redegørelse.

Væsentlige ændringer i eksterne forhold med betydning for indikatoren og målopfyldelse af det strategiske mål vil ligeledes indgå i vurderingen.

En tilfredsstillende målopfyldelse af kontrakten forudsætter, at kontraktens mål alt-overvejende er opfyldt, mens en mangelfuld målopfyldelse afspejler, at en væsentlig del af kontraktens mål ikke er opfyldt.

Heidi Hilfling Thode

Fra: UFM Ministeren
Sendt: 16. december 2020 09:26
Til: nt@3cretail.dk; connie.hedegaard@outlook.com; pf@perfalholt.com; carstengomard@gmail.com; mereteeldrup@gmail.com; erikjacobsen61@gmail.com; Lene Espersen (le@danskeark.dk); tmp@pension.dk; poulerikmadsen22@gmail.com; jst@pha.dk; slo@rsyd.dk; borgmester@horsens.dk; Poul.Knudsgaard@man-es.com; lk@mm.dk; jf@cancer.dk; je@lou.dk; nvm@eamv.dk; fla@as3.dk; jgr@easv.dk; jorp@kolding.dk; suslu@regionsjaelland.dk; clundblad@dxc.com; hs@rmig.com; jacob.bjerregaard@fredericia.dk; aslak.ross@maersk.com; martin_pedersen@hotmail.com; kim.korsvej@gmail.com; niels.h.bruus@maersk.com; mail@jansteff.dk; lro@iuno.law; mejlvang.soren@gmail.com; Mette Lis Andersen - KADK; cwt@crescocapitalservices.com; merpa@kolding.dk
Emne: Strategisk rammekontrakt 2022-2025

Til: Bestyrelsesformænd for universiteter, de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner, professionshøjskoler, erhvervsakademier og maritime uddannelsesinstitutioner

Kære bestyrelsesformænd

I 2021 skal vi forhandle nye strategiske rammekontrakter, der frem mod 2025 kan sætte den strategiske retning for uddannelse, forskning, udvikling og vidensamarbejde på de videregående uddannelsesinstitutioner.

Jeg lægger vægt på, at vi ender med både ambitiøse og realistiske kontrakter, som vi i fællesskab har stort ejerskab til. Det er derfor centralt, at I som bestyrelsesformænd og jeres institutioner er aktivt involveret i processen. Jeg lægger derfor også op til en tidsmæssig ramme, der kan give mulighed for en god inddragelse af jer, de studerende og medarbejdere med henblik på at understøtte ejerskab og forankring.

Den aktuelle situation med COVID-19 er naturligvis både proces- og indholdsmæssigt en del af bagtæppet for arbejdet, men det er jo et givet vilkår, som vi i fællesskab må håndtere bedst muligt.

Med afsæt i de erfaringer, der i de sidste år er gjort med målene og ambitionerne i de nuværende kontrakter, er der et solidt fundament for, at de nye kontrakter også bliver gode, relevante og kan sætte rammen for at indfri vores fælles ambitioner for udviklingen i de kommende år.

Jeg anser det for væsentligt, at de kommende kontrakter bidrager til at adressere følgende centrale samfundsmæssige udfordringer og ambitioner:

Grøn omstilling

Uddannelse og forskning af høj kvalitet og et velfungerende samarbejde mellem vidensinstitutioner og aktører i både den offentlige og private sektor er afgørende for, at vi som samfund kommer til at lykkes med den grønne omstilling. Det er et område, hvor alle institutioner har en vigtig rolle at spille ikke mindst i kraft af den viden og kreativitet, som de mange dimittender tilfører offentlige og private virksomheder.

Regeringen har med den nye nationale strategi "Fremtidens grønne løsninger" sat en langsigtet retning for grøn forskning, udvikling og innovation, der skal fremme udviklingen af nye grønne løsninger og teknologiske spring.

- Styrket ind i fremtiden

Den globale udvikling byder i disse år på store forandringer og komplekse udfordringer. Det gælder f.eks. den fortsatte digitale og teknologiske udvikling, som på nogle områder er blevet accelereret af bl.a. COVID-19. Uddannelsesinstitutionerne skal til stadighed levere kompetencer og viden, som offentlige og private virksomheder efterspørger. Der skal være god adgang til løbende opkvalificering og uddannelse gennem hele livet. Ny forskning og viden skal føre til innovation og nye løsninger. Og vi skal have alle talenter i spil, bl.a. ved at ligestillingen styrkes, og betydningen af social baggrund mindskes. Vi skal i fællesskab tage hånd om udfordringerne og afsøge potentialer, så vi kommer styrket ind i fremtiden.

- Læring og trivsel

Der skal være gode rammer og sunde læringsmiljøer på alle videregående uddannelser. De studerende skal kunne have det godt og fungere godt, så de kan lære og udvikle sig som nysgerrige og dygtige unge mennesker.

Der skal stilles krav og den faglige barre skal sættes højt, men det svære skal også være udviklende. Derfor skal trivsel tænkes ind i alle uddannelsens elementer, så studerende kan opleve tryghed, tilknytning og tro på egne evner og kan se en større mening med det, de lærer.

- Uddannelser og viden i hele landet

Adgang til gode uddannelsesmuligheder for den enkelte, og adgang til velkvalificerede dimittender med de rette kompetencer og viden til private og offentlige virksomheder er væsentligt på tværs af landet. Det er fundamentet for et velfungerende velfærdssamfund og for at fremme udvikling, muligheder og arbejdspladser i hele landet.

At komme i mål med de ambitiøse samfundsmæssige ambitioner kræver, at vi tager fælles ansvar og samarbejder på tværs af sektorer og fagligheder for at komme i mål. Jeg ser frem til, når vi mødes i forskellige sammenhænge, at sætte flere ord på de samfundsmæssige ambitioner og høre, hvordan I vil bygge videre på de mange tiltag, der allerede fungerer godt, og sætte nye ambitiøse mål.

Den konkrete dialog og forhandling om de strategiske mål for kerneopgaverne i rammekontrakterne gennemføres mellem jer og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Det er også styrelsen, der meget hurtigt efter dette brev kontakter institutionerne i forhold til de nærmere rammer for kontrakterne og for at få de konkrete forhandlingsmøder i kalenderen.

Med venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen

Pkt. 8 - Meddelelser/orientering (bilag)

A: Skriftlige behandlinger siden møde 05/2020 (skriftlig)*Bilag 8 a vedlagt*B: Tildeling af ph.d.-grader siden møde 05/2019 (skriftlig)*Bilag 8 b vedlagt*C: Status på kandidatreformen (mundtlig)D: Orientering fra FoU (skriftlig)Drøftelse af aktuelle trends i dansk forskningspolitik

I finansloven for 2021 står det klart, at grøn omstilling og klima er af højeste prioritet fra politisk side – også ift. forskningen, hvilket allerede blev signaleret med regeringens grønne forskningsstrategi. Prorektor forventer, at dette også vil påvirke styringen af universiteterne via de strategiske rammekontrakter. Det markante fokus på grøn omstilling og klima skaber både muligheder og udfordringer for forskningen på RUC.

I drøftelsen fremhævede FoU, at en mere holistisk og tværfaglig tilgang til grøn omstilling er et vigtigt bidrag til den tekniske, naturvidenskabelige tilgang, som dominerer regeringen udspil. Inddragelse af hum/samf-vinkler vil desuden være et område hvor RUC har en force i forhold til de andre universiteter, der typisk tænker faglighederne mere opdelt. FoU udtrykte et bredt ønske om, at ledelsen gør det til et indsatsområde og inviterer forskere på tværs af institutterne til arbejde med grøn omstilling ud fra en tværvideenskabelig tilgang.

FoU drøftede hvordan RUC kan gøre sig gældende og komme mere i spil i de nationale partnerskaber som er en centralt element i regeringsudspillet. Flere udvalgsmedlemmer har i den sammenhæng ønsket at få inspiration, erfaringsdeling og bistand i forhold til hvordan man som forsker navigerer i det politiske landskab og især hvordan man – helt lavpraktisk – opbygger et konsortium. Dette vil Forskningsservice arbejde videre med og planlægger en temadag med fokus på konsortier.

Coronastatus efter anden nedlukning med fokus på Ph.d.-området

FOU konstaterede, at Ph.d.-studerende og øvrigt tidsbegrænset ansat personale (adjunkter, postdocs) er hårdest ramt af nedlukkningen. Det er ikke kun i forhold til de praktiske omstændigheder, men i høj grad også i forhold til trivsel og sundhed.

På baggrund af diskussionen bør HR og RDS undersøge hvilke typer af indsatser der kan bidrage til af afhjælpe de udfordringer, som især rammer de mest udsatte, yngre forskere – herunder udfordringer med skabelse af forskernetværk.

Desuden bør rektoratet overveje sin kommunikation, f.eks. således at ambitionen om ”at sætte forskningen forrest” samtidig med den markant forøgede undervisningsbyrde som konsekvens af coronanedlukningen, ikke blot indebærer et signal om øgede krav i en allerede presset arbejdssituation.

E: Orienterede status på corona-situationen (skriftlig)

Som følge af regeringens udmeldinger den 7. december 2020, har RUC siden den 9. december 2020 været lukket for studerende og ansatte med undtagelse af kritiske aktiviteter, som kræver fysisk tilstedeværelse på campus. Oprindeligt var det frem til den 4. januar, men regeringens seneste udmelding forlængede det nuværende regime til den 7. februar 2021. Det betyder, at RUC kun må

modtage studerende i det omfang, det er nødvendigt og kan begrundes, ligesom medarbejdere er hjemsendt, med mindre de varetager kritiske funktioner og er nødt til at møde på campus.

Undervisning

Umiddelbart efter udmeldingen i december besluttede RUCs Corona beredskabsgruppe, at alle eksaminer i januar 2021 omlagdes til virtuel afholdelse, med undtagelse af de eksaminer, der ikke kunne omlægges, uden denne medførte ændring studieordninger. Uddannelsesberedskabsgruppen har efterfølgende besluttet, at al undervisning i F2021, hvor fysisk fremmøde ikke er kritisk nødvendig, omlægges til virtuel undervisning, dog med mulighed for omlægning med to ugers varsel, hvis RUC kan åbne i løbet af foråret. Dette selvom de nuværende restriktioner indtil videre udløber den 7. februar 2021. Beslutningen er først og fremmest truffet, da restriktionerne formentlig forlænges til slut februar, men med overvejende sandsynlighed også marts. Det sker endvidere ud fra et planlægningshensyn. I foråret 2020 medførte de akutte omlægninger et pres på både undervisere, studerende og de studieadministrative medarbejdere. Den langsigtede omlægning til virtuel undervisning skal derfor sikre både undervisere og US de bedste forudsætninger for planlægning og forberedelse af undervisning, ligesom de studerende også allerede nu ved, hvad de kan forvente. US her i forlængelse heraf i samarbejde med EAE, Digital, studieledere og undervisere arbejder på at sammenfatte fælles principper for, hvordan undervisningen understøttes og gennemføres bedst muligt under de eksisterende vilkår.

RUC er meget opmærksom på at understøtte de studerendes trivsel. Der arbejdes i Studie- og Karrierevejledningen på tilbud og arrangementer, som har både social og faglig karakter og på en kampagne med gode råd. Der pågår også en dialog mellem rektoratet og Studenterrådet ift., hvordan de studerende kan understøttes bedst, både via deres undervisning og undervisere, samt via de lokale studiemiljøkoordinatorer, så der også skabes lokale og uddannelsesnære aktiviteter med genkendelighed. Derudover ses der pt på mulighederne for hen ad vejen at åbne op – begrænset – fysisk, så de studerende kan komme på campus for eksempel ifm. deres projektarbejde/gruppearbejde.

Medarbejdere

Der har i beredskabsgruppen været stor opmærksomhed på hjemsendelsens konsekvenser for RUCs medarbejdere, herunder både i forhold til VIP's forskning og i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. For forskerne er det blandt andet besluttet, at institutledelsen kan give tilladelse til fysisk fremmøde på campus, hvis dette er kritisk nødvendigt for et forskningsprojekt. Derudover er det fra mandag den 25. januar 2021 igen muligt for alle medarbejdere at få glæde af virtuel hjemmetræning via Microsoft Teams og teamet "Fællesskabet". HR vil også i løbet af foråret gennemføre en mini APV for alle ansatte med fokus på hjemmearbejde.

RUC prioriterer fortsat, at vi har en lokal Corona taskforce som hotline og smitteopsporingsenhed ift. de studerende og de ansatte for at sikre et sundt og smittefrit arbejdsmiljø. Taskforcen bistår løbende studerende og ansatte i forhold til henvendelser om COVID-19 og har bidraget til at minimere smittespredningen på RUC. Ledelsen har siden hjemsendelsen i marts 2020 løbende holdt briefinger med tillidsrepræsentanterne i HSU og arbejdsmiljørepræsentanterne i HAU om den aktuelle COVID-19 situation på RUC for at sikre, at der gennemsigtighed og videste mulig information om situationen i forhold til medarbejderne.

F: Orientering om navne til nye kandidatuddannelser

Bilag 8 f vedlagt

G: Orientering om ny bestyrelsesformand / dagsorden for næste møde

Bilag 8 g vedlagt

Bilag 8a - Skriftlige behandlinger i Akademisk Råd siden møde 05/2020

Skriftlig behandling 16/2021: Orientering om justering af ordlyd i Forskningsetisk Udvalgs forretningsorden

Akademisk Råd tog i perioden 16. december 2021 til 6. januar 2021 orienteringen til efterretning.

Skriftlig behandling 17/2021: Orientering om investeringsplan ifm. afvikling af it-teknisk gæld i 2021.

Akademisk råd blev den 18. december 2020, som efterspurgt på mødet i november, orienteret om investeringsplan for afvikling af IT-teknisk gæld 2021.

Bilag 8b - Akademisk Råds tildeling af ph.d.-grader i perioden fra den 04. november 2020 til den 27. januar 2021

Akademisk Råd har ved skriftlige høringer tildelt nedenstående ph.d.-grader:

NAVN PÅ KANDIDAT	PH.D.-SKOLE	HOVED-OMRÅDE
Astrid Kidde Larsen	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	HUM
Cristina Colette Landt	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	SAM
Martin Dahl Sørensen	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	SAM
Martin Schou Pedersen	Ph.d.-skolen for Naturvidenskab og Miljø	NAT
Thabit Jacob	Ph.d.-skolen for Samfundsvidenskab og Erhverv	SAM
Rasmus Kristoffer Pedersen	Ph.d.-skolen for Naturvidenskab og Miljø	NAT
Mustafa Kemal Topal	Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi	HUM
Raimundo Jose Elicer Coopman	Ph.d.-skolen for Naturvidenskab og Miljø	NAT

Oversigt over ansøgte navne- og/eller titelændringer

Titlen er angivet som den betegnelse uddannelsen giver ret til. De uddannelser hvor der ansøges om navne- og/eller titelændring er markeret med fed.

Nuværende fag og uddannelser		Uddannelsesnavne (herunder ansøgte navne)	Hovedområde/ansøgt titel
Arbejdslivsstudier	→	Arbejdsliv	SAM/ Cand.soc. i Arbejdsliv Master of Science (MSc) in Social sciences in Working Life Studies
Business Administration and Leadership (ENG)	→	Business Administration and Leadership (ENG)	
Business Studies (ENG)			
Chemistry (ENG)	→	Chemical Biology (ENG)	NAT/ Cand.scient. i Kemisk Biologi Master of Science (MSc) in Chemical Biology
Molecular Biology (ENG)			
Communication Studies (ENG)	→	Media and Communication (ENG)	HUM/ Cand.comm. Master of Arts (MA) in Communication Studies
Computer Science (ENG)	→	Computer Science (ENG)	
Dansk	→	Dansk	
Environmental Biology (ENG)	→	Environmental Science (ENG)	NAT/ Cand.scient. i Miljøvidenskab Master of Science (MSc) in Environmental Science
Environmental Risk (ENG)			
Filosofi og Videnskabsteori	→	Filosofi og Videnskabsteori	
Fysik			
Geografi	→	By og Plan	SAM/ Cand.soc. i By og Plan Master of Science (MSc) in Social Science in Urban Planning
Plan, By & Proces			
Spatial Design and Society (ENG)			
Global Studies (ENG)	→	Global and Development Studies (ENG)	SAM/ Cand.soc. i Globale Udviklingsstudier Master of Science (MSc) in Social sciences in Global and Development Studies
Global Studies (kombinationsfag) (ENG)			
International Development Studies (ENG)			
Historie	→	Historie	
Informatik	→	Digital Transformation	NAT-tværvideenskabelig/ Cand.it. i Digital Transformation Master of Science (MSc) in Information Technology in Digital Transformation
International Public Administration and Politics (ENG)	→	International Politics and Governance (ENG)	SAM/ Cand.soc. i International Politik og Governance Master of Science (MSc) in Social Sciences in International Politics and Governance

Nuværende fag og uddannelser		Uddannelsesnavne (herunder ansøgte navne)	Hovedområde/ansøgt titel
Journalistik	→	Journalistik	
Kemi			
Kommunikation	→	Kommunikation	
Performance Design			
Strategisk kommunikation og digitale medier			
Kultur og sprogødestudier	→	Kulturmødestudier	HUM/ Cand.mag. i Kulturmødestudier Master of Arts (MA) in Cultural Encounters
Cultural Encounters (ENG)			
Mathematical Bioscience (ENG)	→	Mathematical Bioscience (ENG)	
Mathematical Computer Modelling (ENG)			
Mathematical Physical Modelling (ENG)	→	Physics and Scientific Modelling (ENG)	NAT/ Cand.scient. i Fysik og Naturvidenskabelig Modelling Master of Science (MSc) in Physics and Scientific Modelling
Medicinalbiologi	→	Molecular Health Science (ENG)	NAT/ Cand.scient. i Molekylær Sundhedsvidenskab Master of Science (MSc) in Molecular Health Science
Nordic Urban Planning Studies (ENG)	→	Nordic Urban Planning Studies (ENG)	
Physics (ENG)			
Politik	→	Socialvidenskab	SAM/ Cand.scient.soc. Master of Science (MSc) in Sociology
Socialvidenskab			
Politik og forvaltning	→	Politik og Forvaltning	
Psykologi	→	Socialpsykologi og læring	HUM/ Cand.mag. i Socialpsykologi og læring Master of Arts (MA) in Social Psychology and Learning
Pædagogik og Uddannelsesstudier			
Social Entrepreneurship and Management (ENG)	→	Social Entrepreneurship and Management (ENG)	
Sociale Interventionsstudier	→	Social Intervention	SAM/ Cand.soc. i Social Intervention Master of Science (MSc) in Social Sciences in Social Intervention
Sundhedsfremme og sundhedsstrategier	→	Tværvideenskabelige sundhedsstudier	SUND/ Cand.san. i Tværvideenskabelige sundhedsstudier Master of Science (MSc) in Health in Critical Health Studies
TekSam	→	Bæredygtig omstilling	TEK/ Cand.tech.soc. Master of Science (MSc) in Technological and Socio-Economic
TekSam (kombinationsfag)			

Nuværende fag og uddannelser		Uddannelsesnavne (herunder ansøgte navne)	Hovedområde/ansøgt titel
			Planning
Virksomhedsledelse	→	Virksomhedsledelse	
Virksomhedsstudier			
		Nordic Master in Migration and Integration (ENG)	[ny uddannelse – indsendes til prækvalifikation]
		Samfundsøkonomi	[ny uddannelse – indsendes til prækvalifikation]

Dato: 1. februar 2021

Dagsorden for bestyrelsesmøde 1/2021

Mandag den 8. februar 2021 kl. 13-17

Mødet holdes i Zoom som webinar

DAGSORDEN

BILAG

FASTE PUNKTER:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Godkendelse af dagsorden | |
| 2. Velkomst til og præsentation af nye medlemmer | 01 |
| 3. Konstituering af bestyrelsen | 02 |
| 4. Drøftelse af revideret udkast til årsplan for bestyrelsen og bestyrelsens arbejde i øvrigt | 03 |
| 5. Godkendelse af referat fra BM 4, 19. november 2020 | 04 |
| 6. Meddelelser fra formand og rektor | 05 |
| 7. Revision | 06 |
| 8. Nyt fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, Danske Universiteter m.fl. | 07 |
| • Orientering om brev fra uddannelsesministeren om ny strategisk rammekontrakt samt procesplan for arbejdet hermed | |
| 9. Rektoratets rapportering | 08 |
| a. <u>Økonomi</u> | |
| • Godkendelse af indstilling om indbetaling af indefrosne feriemidler til LD-Fonde | |
| • Økonomisk status januar 2021 | |
| b. <u>Forskning</u> | |
| • Forskningsbevilling på 100 mio. kr. vedr. brug af algoritmer | |
| c. <u>Uddannelse</u> | |
| • Forårssemestret 2021 | |
| d. <u>Innovation</u> | |
| • Der henvises til pkt. 11 | |
| e. <u>Strategi</u> | |

f. Systemer og it-sikkerhed

- Orientering om resultat af høring i bestyrelsen om udmøntning af de 10 mio. på it-området i 2021
- Orientering om sikkerhedshændelsen Sunburst

g. Organisation

- Ny dekan på Institut for Mennesker og Teknologi (IMT)
- Status corona
- Status udpegning af et nyt eksternt bestyrelsesmedlem/mundtlig orientering

PLANLAGTE PUNKTER:

10. Forskning – forskningsredegørelse	09
11. Innovation: RUC's regionale engagement	10

FASTE PUNKTER – fortsat:

12. Eventuelt	11
13. Sager (lukket punkt)	12

Carsten Toft Boesen
