UDVALG
Akademisk Råd

MØDE
Møde i Akademisk Råd, Health

STED
Godsbanen, Skovgaardsgade 3, 8000 Aarhus C i lokale Remisen

STARTTIDSPUNKT
18-05-2015 15:00:00

SLUTTIDSPUNKT
18-05-2015 18:00:00

BEMÆRKNING

Mødet efterfølges af middag fra kl. 18.00 til 20.00.

PUNKTER

0. Mødeinformation
1. Temadrøftelse: Ligestilling i akademiske karriereforløb
2. Til beslutning: Udpegning af medlemmer til 'Udvalg for ansvarlig forskningspraksis' samt særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis
3. Til beslutning: Indstilling af ny VIP-repræsentant i Akademisk Råd
4. Til drøftelse: Oplæg til pressepolitik for AU Health
5. Til drøftelse: Ny professoraftale mellem Region Midtjylland og Aarhus Universitet, Health
6. Til orientering: Akademisk Råds rolle ved nedsættelse af bedømmelsesudvalg
7. Til orientering: Strategi-tilbagemelding fra Health
8. Mundtlig orientering ved formanden
9. Til beslutning: Kommunikation i forlængelse af mødet
10. Til beslutning: Valg af tema til kommende møde
11. Eventuelt

Mødeinformation

Referat
Mødedeltagere: Jens Christian Hedemann Sørensen (formand), Allan Flyvbjerg, Kim Overvad, Poul Henning Jensen, Peter Hokland, Bente Nyvad, Ask Vest Christiansen, Christoffer Witt, Majken Sand, Lene Warner Thorup Boel, Jytte Kragelund, Line Petersen, Lene Baad-Hansen, Jørgen Andresen, Nina Bjerre Andersen, Anders Børglum, Erik Elgaard Mikkelsen, Rikke Eltved, Anders Roed, Nete Ramlau-Hansen.
Fraværende: Jørgen Frøkiær, Erik Ernst, Tine Gregersen, Eirild Espeseth.
Gæst: Lise Wogensen deltog under punkt 1 og 2. Lene Bøgh Sørensen deltog under punkt 1.

Sagsfremstilling

Mødedeltagere: Jens Christian Hedemann Sørensen (formand), Allan Flyvbjerg, Jørgen Frøkiær, Erik Ernst, Kim Overvad, Poul Henning Jensen, Peter Hokland, Anne Sofie Lynnerup, Bente Nyvad, Ask Vest Christiansen, Christoffer Witt, Majken Sand, Lene Warner Thorup Boel, Jytte Kragelund, Line Petersen, Lene Baad-Hansen, Tine Gregersen, Jørgen Andresen, Nina Bjerre Andersen, Anders Børglum, Erik Elgaard Mikkelsen, Eirild Espeseth, Rikke Eltved, Anders Roed, Nete Ramlau-Hansen.

Gæst: Prodekan Lise Wogensen deltager under punkt 1 og 2.

Der er udarbejdet en tentativ tidsplan for mødet, der er uploadet som bilag.

Mødet afsluttes med middag kl. 18.

Bilag til Mødeinformation

- 20150518 Tentativ tidsplan

Temadrøftelse: Ligestilling i akademiske karriereforløb

Det indstillles
- At Akademisk Råd drøfter ligestilling i akademiske karriereforløb og kommer med bidrag til initiativer, der kan fremme kønsligestilling i VIP stillinger på Health.

Referat
Lise Wogensen Bach indledte punktet med et oplæg om kvinder i forskning (præsentationen er vedlagt som bilag). Jens Christian indledte efterfølgende drøftelsen med at sige, at de præsenterede data giver anledning til at undre sig og overveje om der er noget Health kan gøre bedre eller anderledes for at understøtte ligestilling i forskning.

Rådet drøftede herefter indsatser og havde blandt andet følgende overvejelser:

- Health bør ikke gå på kompromis med kvaliteten af forskningen og eksemplevis opstille alternative målsætninger til excellence.
- Præmissen skal ikke være, at der vælges en kvinde til en stilling, fordi "det er noget, som vi skal". Fagligheden skal være i centrum.
- Selvom kvinder producerer færre artikler kan det jo være, at artiklerne er mere gennemarbejdede.
- De præsenterede data viser ikke et entydigt billedet. På den ene side kan det ses, at der er færre kvindelige lektorer og professorer på AU end på andre universiteter men på den anden side ses det, at når kvinder søger stillinger (adjunkt, lektor og professorer) har de en højere succesrate end mænd.
- Kvinder skal understøttes til at tro mere på sig selv og det kan overvejes om der kan ske en forbedring af karrierevejledning for kvinder.
- Det er vigtigt at betone, at emnet ikke alene handler om at ansatte flere kvinder men om ligestilling mellem kønnene. Der er også områder på Health, hvor der næste kun er kvinder ansat.
- Det kan være vanskeligt at kombinere et kvotesystem og et meritokratisk princip.
- Der var forslag om at undersøge, hvorfor kvinderne enten ikke søger ind på akademiske karriereveje eller forlader forløbene.

Jens Christian opfordrede rådets medlemmer til at sende kommentarer eller forslag til indsats til Jens Christian. Emnet vil blive drøftet på et fakultetsledelsesmøde senere på året, ligesom det vil blive drøftet igen på et møde i Akademisk Råd.

Sagsfremstilling

I foråret 2015 kan der forventes flere centrale initiativer om ligestilling i forskning, herunder

1. forslag til initiativer fra Uddannelses- og Forskningsministeriets taskforce om køn og ligestilling, der kan sikre en mere ligelig kønsbalance i forskningen
2. forslag til en ny ligestillingspolitik på AU.

Fakultetsledelsen havde på møde d. 12 marts 2015 en indledende temadrøftelse om ‘kvinder i forskning’, herunder en drøftelse af, hvilke udfordringer der er på området og hvilke konkrete initiativer, der kan igangsættes på Health med henblik på at rette op på den skæve kønsbalance i VIP stillinger.

På mødet i Akademisk Råd vil Lise Wogensen skitsere konkrete udfordringer og lægge op til diskussion af hvilke

initiativer, der kan tænkes at indgå i en ligestillingshandleplan på Health (se bilag 1). Oplægget vil blandt andet tage afsæt i Stages rapporten *Gender composition at Aarhus University 2014* (se bilag 2) og i rapporten med anbefalinger fra taskforce om køn og ligestilling, der netop er udkommet (se bilag 3). Herudover vil oplægget tage afsæt i data fra rapporten *Ligestilling ved Aarhus Universitet: Status og udfordringer* 2014, der bliver offentlig tilgængelig d.15. juni 2015.

Ansvarlig / sagsbehandler
Lise Wogensen Bach / Lene Bøgh Sørensen

Bilag til Temadrøftelse: Ligestilling i akademiske karriereforløb

- Ligestilling Akademisk Råd 18 maj 2015
- Gender Composition at Aarhus University 2014 - STAGES report
- anbefalinger-fra-taskforcen-for-flere-kvinder-i-forskning

Til beslutning: Udpegning af medlemmer til 'Udvalg for ansvarlig forskningspraksis' samt særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis

Det indstilles
- At Akademisk Råd blandt de indkomne forslag indstiller en særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis samt en suppleant (periode 3 år)
- At Akademisk Råd blandt de indkomne forslag indstiller 2 medlemmer til udvalget for ansvarlig forskningspraksis samt to suppleanter (periode 3 år)

Referat

Særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis samt suppleant

Akademisk Råd indstillede efter valg at

- Professor MSO Ebba Nexø, institut for Klinisk Medicin, udpeges som særlig rådgiver og at
- Professor Michael Væth, Institut for Folkesundhed, er suppleant i funktionen.

Medlemmer til udvalget for ansvarlig forskningspraksis samt suppleanter

Peter Hokland trak sit kandidatur som udvalgsmedlem tilbage inden drøftelse af emnet.

Akademisk Råd indstillede efter valg

- Professor Vibeke Bølum fra institut for Odontologi
- Lektor Ask Vest Christiansen fra Institut for Folkesundhed

som medlemmer af udvalget for ansvarlig forskningspraksis med følgende suppleanter:

- Klinisk professor Claus Gravholt, Institut for Klinisk Medicin
- Lektor Sebastian Frische, Institut for Biomedicin.

Dekanen skriver til de indstillede kandidater og orienterer om resultatet. Fra såvel Akademisk Råd som fra dekanen rettes der endvidere en stor tak til Claus Gravholt for indsatsen i Udvalget for ansvarlig forskningspraksis.

I henhold til "Regelsæt til sikring af videnskabelig integritet og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet 2015" (se bilag 1) skal der ved hvert fakultet på Aarhus Universitet udpeges en særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis og en suppleant for denne. Derudover skal hvert fakultet indstille to medlemmer og 2 suppleanter til det nye udvalg for ansvarlig forskningspraksis, der skal afløse det nuværende praksisudvalg.

Institutterne er blevet bedt om at indsende forslag til henholdsvis særlig rådgiver og udvalgsmedlemmer, og der er fremsendt følgende forslag:

Forslag til særlig rådgiver (se bilag 3)

Navn	**Stilling**	**Institut**
Michael Væth	Professor	Institut for Folkesundhed

Anne Mette Hvas	Professor	Institut for Klinisk Medicin
Jens Christian Djurhuus	Professor	Institut for Klinisk medicin
Gunna Christiansen	Professor emeritus	Institut for Biomedicin
Ebba Nexø	Professor MSO	Institut for Klinisk Medicin

Forslag til medlemmer til udvalget for ansvarlig forskningspraksis (se bilag 4)

Navn	Stilling	Institut
Vibeke Bælum	Professor	Institut for odontologi
Ellen Frandsen Lau	Lektor	Institut for Odontologi
Claus Gravholt	Klinisk Professor	Institut for Klinisk Medicin
Cai Grau	Klinisk Professor	Institut for Klinisk Medicin
Jens Overgaard	Professor	Institut for Klinisk Medicin
Peter Hokland	Klinisk Professor	Institut for Klinisk Medicin
Ask Vest Christiansen	Lektor	Institut for Folkesundhed
Merete Bjerrum	Lektor	Institut for Folkesundhed
Sebastian Frische	Lektor	Institut for Biomedicin
Tove Christensen	Lektor	Institut for Biomedicin

Der er udarbejdet et uddybende notat til Akademisk Råd, der beskriver procedurer og kriterier for indstilling og udpegning af særlig rådgiver i ansvarlig forskning praksis på Health (se bilag 5). Indstilling af medlemmer til det nye udvalg for ansvarlig forskningspraksis følger kriterier angivet i regelsættet. For både den særlige rådgiver og medlemmerne til udvalget gælder, at de indstillede skal være anerkendte forskere, der besidder lang forskererfaring og høj faglig integritet.

På mødet vil Lise Wogensen indledningsvist orientere om baggrunden for anmodningen om indstillinger samt kriterier for indstilling.

Ansvarlig/sagsbehandler
Lise Wogensen/ Lene Bøgh Sørensen

Bilag til Til beslutning: Udpegning af medlemmer til 'Udvalg for ansvarlig forskningspraksis' samt særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis

- Bilag 1 -regelsæt til sikring af videnskabelig integritet og ansvarlig forskningspraksis
- Bilag 2 - brev vedr. udpegning
- Bilag 3 - forslag til særlige rådgivere
- Bilag 4 - forslag til udvalg
- Bilag 5 - procedurer og kriterier

Til beslutning: Indstilling af ny VIP-repræsentant i Akademisk Råd

Det indstilles
- At orienteringen om Jørgen Frøkiærs udtræden af rådet tages til efterretning.
- At rådet tilslutter sig indstillingen om at erstatte Jørgen Frøkiærs plads i rådet med Vibeke E. Hjortdal.

Referat
Punktet udgik.

Sagsfremstilling

Jørgen Frøkiær er med sin udnævnelse til formand for Det Frie Forskningsråd udtrådt som repræsentant for Institut for Klinisk Medicin i Akademisk Råd. Da der ikke er valgt suppleanter til posten, er det den samlede VIP-gruppe i rådet, der kan indstille en ny VIP-repræsentant til godkendelse af rektor (se valgregler i bilag 1).

Et enigt Institutforum på Institut for Klinisk Medicin foreslår professor Vibeke E. Hjortdal som nyt medlem af Akademisk Råd for den resterende del af valgperiode.

Ansvarlig / Sagsbehandler
Jens Christian Hedemann Sørensen / Nete Ramlau-Hansen

Bilag til Til beslutning: Indstilling af ny VIP-repræsentant i Akademisk Råd

- Valgreglerne

Til drøftelse: Oplæg til pressepolitik for AU Health

Det indstilles
- At Akademisk Råd afgiver høringssvar til pressepolitik for AU Health.

Referat
Allan orienterede indledningsvist om baggrunden for politikken, herunder at politikken er udarbejdet med henblik på at skabe en ramme fror institutterne. I forlængelse heraf er det hensigten, at hvert institut skal drøfte og forholde sig til, hvordan politikken udmøntes i det enkelte institut.

Akademisk Råd drøftede udkastet til pressepolitik for Health, og der var opbakning til dokumentet. I den forbindelse blev det dog påpeget, at der er vigtigt, at der sikres en vis harmoni mellem pressepolitikken i Region Midtjylland/Aarhus Universitetshospital og politikken på Health. Herudover er det vigtigt, at politikken formuleres således, at de ansatte respekteres. Rådet havde endvidere få konkrete forslag til ændringer.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i et generelt behov blandt medarbejderne for klarhed i forhold til mediekontakt fremlægges oplæg til pressepolitik for AU Health.

Pressepolitikken (se bilag 1) er et redskab til ledere og medarbejdere på AU Health. Politikken skal sikre klare procedurer, så medarbejderne ved, hvordan de skal forholde sig i kontakten til medierne.

Pressepolitikken fastlægger retningslinjer for ”hvad må jeg” og er et supplement til en række andre medieaktiviteter (fx kurser og medietræning), som giver vejledning i ”hvad gør jeg”.

Formålet med en pressepolitik er:

- at sikre professionel, sammenhængende kommunikation fra fakultetet til medierne
- at tilbyde en vejledning til ledere og medarbejdere, så de ved, hvordan de skal agere, og hvor de kan henvende sig for at få hjælp til pressekontakt
- at undgå krisen i krisen, fx en kommunikationskrise, hvor mediekontakten ikke er tilstrækkeligt koordineret internt.

Pressepolitikken skal fungere som supplement til AU’s overordnede kommunikationspolitik.

Ansvarlig / sagsbehandler
Allan Flyvbjerg / Nete Ramlau-Hansen

Bilag til Til drøftelse: Oplæg til pressepolitik for AU Health

- Oplæg til pressepolitik Health

Til drøftelse: Ny professoraftale mellem Region Midtjylland og Aarhus Universitet, Health

Det indstilles
- At den reviderede professoraftale drøftes med henblik på bemærkninger til behandlingen af aftalen i LUR.

Referat
Jens Christian sagde indledningsvist, at udkastet til en revideret professoraftale indeholder enkle præciseringer af det eksisterende og stærke samarbejde mellem Region Midtjylland og AU. Konkret er der sket en præcisering af, at den koordinerende professor er en del af ledelsesstrengen, ligesom der er tilføjet akademiske koordinatorer i aftalen.

Akademisk Råd drøftede aftalen og støtter udkastet til professoraftale.

Sagsfremstilling

Siden indgåelse af den fornyede samarbejdsaftale Aarhus Universitet og Region Midtjylland i 2012 har der været planer om udarbejdelse af en professoraftale for regionshospitalerne, ligesom der er for universitetshospitalet.

Sekretariatsudvalget for LUR (Ledelsesforum for Universitet-Regionssamarbejdet) og de to koordinationsudvalg for henholdsvis ”universitet og hospitaler” og ”folkesundhed” har sammen med sekretariatslederne på Institut for Klinisk Medicin og Institut for Folkesundhed udarbejdet et forslag til en revideret professoraftale med bilag (vedlagt som bilag 1). Aftalen dækker hele samarbejdsområdet – dvs. både universitetshospitalet, regionshospitalerne, præhospitalet, psykiatrien og folkesundhedsområdet. Den reviderede aftale bygger på den nuværende professoraftale for universitetshospitalet, som vil bortfalde ved godkendelse af en samlet aftale.

Den nye aftale skal godkendes på et møde i LUR d. 22. maj.

Akademisk Råd bedes drøfte udkastet til revideret aftale og bilag og afgive eventuelle bemærkninger forud for behandlingen i LUR.

Ansvarlig / sagsbehandler
Allan Flyvbjerg / Daniel Toft Jakobsen

Bilag til Til drøftelse: Ny professoraftale mellem Region Midtjylland og Aarhus Universitet, Health

- Revideret professoraftale
- Bilag 1 til Professoraftalen
- Skabelon - femårigt professorat

Til orientering: Akademisk Råds rolle ved nedsættelse af bedømmelsesudvalg

Det indstilles
- At orienteringen tages til efterretning.

Referat
Akademisk Råd tog fakultetsledelsens beslutning om at anlægge en smal fortolkning af reglerne til efterretning. Det betyder at fakultetets nuværende praksis, om at høringen af bedømmelsesudvalgets kompetencer udelukkende sker i forhold stillingsindholdet, fastholdes.

Allan orienterede i den forbindelse også om, at Akademisk Råd indkaldes til et ekstraordinært møde i august måned, hvor rådet skal drøfte reviderede vejledninger, procedurer mv. i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale.

Sagsfremstilling

Den 1. oktober 2014 nedsatte dekanatet en arbejdsgruppe til afklaring af procedure, ansvarsfordeling, kriterier mm. ved ansættelse af videnskabeligt personale ved AU Health. Arbejdsgruppens opgave har været at revidere og nyformulere en række vejledninger og øvrige dokumenter, blandt andet i overensstemmelse med universitetsledelsens beslutninger om medinddragelse i forlængelse af problemanalysen.

Ifølge notat fra Personalejura kan der anlægges en smal eller bred fortolkning af reglerne i universitetsloven om Akademisk Råds rolle. Ifølge den smalle fortolkning (som Health og ST hidtil har brugt), handler høringen om bedømmelsesudvalgets kompetencer i forhold til stillingsindholdet, hvorfor ansøgernes navne ikke udleveres til Akademisk Råd. Ifølge den brede fortolkning (som anvendes på BSS og Arts) handler høringen om bedømmelsesudvalgets kompetencer og habilitet i forhold til konkrete ansøgere, hvorfor listen over ansøgere udleveres til Akademisk Råd.

På mødet i Akademisk Råd den 27. februar 2015 var der i rådet enighed om at give støtte til en brede fortolkning af reglerne, da denne vurderes at give rådet de bedste forudsætninger for at kunne tage stilling til bedømmelsesudvalgenes sammensætning.

Spørgsmålet blev drøftet på Fakultetsledelsesmøde d. 14. april 2015 og det blev besluttet, at anlægge en smal fortolkning af reglerne og dermed fortsætte den nuværende praksis på fakultetet. Allan orienterer om baggrunden for denne beslutning.

Ansvarlig/Sagsbehandler
Allan Flyvbjerg / Nete Ramlau-Hansen

Til orientering: Strategi-tilbagemelding fra Health

Det indstilles
- At orienteringen tages til efterretning.

Referat
Akademisk Råd tog strategiopfølgningen til efterretningen, idet det blev noteret, at det kan være vanskeligt tilgængeligt materiale for udeforstående af læse, og at det vil være rart med konkrete eksempler på intiativer og handlinger i materialet.

Sagsfremstilling

Som et led i strategiopfølgningen på AU har institutterne på Health i løbet af det tidlige forår udarbejdet opfølgning på handleplaner samt bidraget med input i relation til prioriteringer. Konkret blev institutterne bedt om følgende materiale:

1. Opfølgning på handleplaner for 2014
2. Prioritering af strategiske tiltag i 2016
3. Styrkepositioner.

Institutterne havde frist for indsendelse af ovenstående den 27. marts, hvorefter det samlede materiale blev lettere bearbejdet og fremsendt til universitetsledelsen. Vedlagt som bilag ses den samlede tilbagemelding fra Health til universitetsledelsen.

Ansvarlig / sagsbehandler
Allan Flyvbjerg / Nete Ramlau-Hansen

Bilag til Til orientering: Strategi-tilbagemelding fra Health

- Opfølgning på handleplaner 2014 - Health
- Prioriteringer 2016 - Health
- Styrkepositioner - Health
- Strategiårshjul 2013-2020

Mundtlig orientering ved formanden

Det indstilles
- At orienteringen tages til efterretning.

Referat
Formanden orienterede blandt andet om, at formændene for de akademiske råd havde mødtes med bestyrelsen.
På mødet havde der været oplæg og drøftelse af

- status for det forløbende års arbejde i rådene
- medinddragelse
- kvalitetsreformen
- forskning og eksterne relationer.

Sagsfremstilling

Formanden orienterer blandt andet om:

- De akademiske råds formænds møde med bestyrelsen den 29. april

Ansvarlig/Sagsbehandler
Jens Christian Hedemann Sørensen / Marie Kjær Sørensen

Til beslutning: Kommunikation i forlængelse af mødet

Det indstilles
- At rådet tager stilling til, hvad der skal kommunikeres i forlængelse af mødet.

Referat
Der var ingen emner, der i særlig grad skal kommunikeres i forlængelse af mødet.

Sagsfremstilling

Drøftelse og beslutning af, hvad der skal kommunikeres i forlængelse af mødet.

Ansvarlig/Sagsbehandler
Jens Christian Hedemann Sørensen / Marie Kjær Sørensen

Til beslutning: Valg af tema til kommende møde

Det indstilles
- At mødekredsen træffer beslutning om tema til næste møde i Akademisk Råd.

Referat
Rådet besluttede, at temaet for næste møde d. 17. september er nye tiltag på ph.d-området, mens dataunderstøttelse af kvalitetsarbejdet er temaet for mødet d. 10. december.

Sagsfremstilling

Rådet drøfter og træffer beslutning om tema for næste møde.

Formandsskabet foreslår følgende temaer:

- 'Dataunderstøttelse af kvalitetsarbejdet på uddannelsesområdet'. Det kan overvejes at invitere prodekan Peder Østergaard, specialkonsulent Frederik Langkjær og specialkonsulent Hanne Kargaard til at holde oplæg om institutionsakkrediterings-processen, og det heraf følgende øgede fokus på systematisering af kvalitetsarbejdet og den ledelsesmæssige forankring. Med afsæt i oplæggene vil der kunne ske en drøftelse af hhv. den ledelsesmæssige rolle og den enkelte medarbejders rolle i kvalitetsarbejdet.
- 'Nye tiltag på ph.d.-området', hvor rådet blandt andet kan drøfte den nye stipendiemodel, evalueringsrapporten for ph.d.-uddannelsen og den heraf følgende opfølgningsproces, samt det nationale fokus på ph.d.-uddannelsen, hvor særligt de sundhedsvidenskabelige ph.d.'er er i søgelyset.

Ansvarlig / sagsbehandler
Jens Christian Hedemann Sørensen / Nete Ramlau-Hansen

Eventuelt

Tentativ tidsplan – Møde i Akademisk Råd den 18. maj 2015

1) Temadrøftelse: Lighed i akademiske karriereforløb – kl. **15.00-16.00**
2) Til beslutning: Udpegning af medlemmer til 'Udvalg for ansvarlig forskningspraksis' samt Særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis – kl. **16.00-16.25**

Pause kl. **16.25-16.40**

3) Til beslutning: Indstilling af nyt VIP-medlem i Akademisk Råd – kl. **16.40-16.50**
4) Til drøftelse: Oplæg til pressepolitik for AU Health – kl. **16.50-17.00**
5) Til drøftelse: Professoraftalen – **kl. 17.00-17.20**
6) Til orientering: Akademisk Råds rolle ved nedsættelse af bedømmelsesudvalg – kl. **17.20-17.30**
7) Til orientering: Healths strategiinput 2015 – **kl. 17.30-17.35**
8) Mundtlig orientering ved formanden – **kl. 17.35-17.45**
9) Til beslutning: kommunikation i forlængelse af mødet – **kl. 17.45-17.50**
10) Til beslutning: Valg af tema til kommende møde – **kl. 17.50-17.55**
11) Eventuelt – kl. **17.55-18.00**

Efter mødet er der middag fra 18.00 - 20.00

KVINDER I FORSKNING

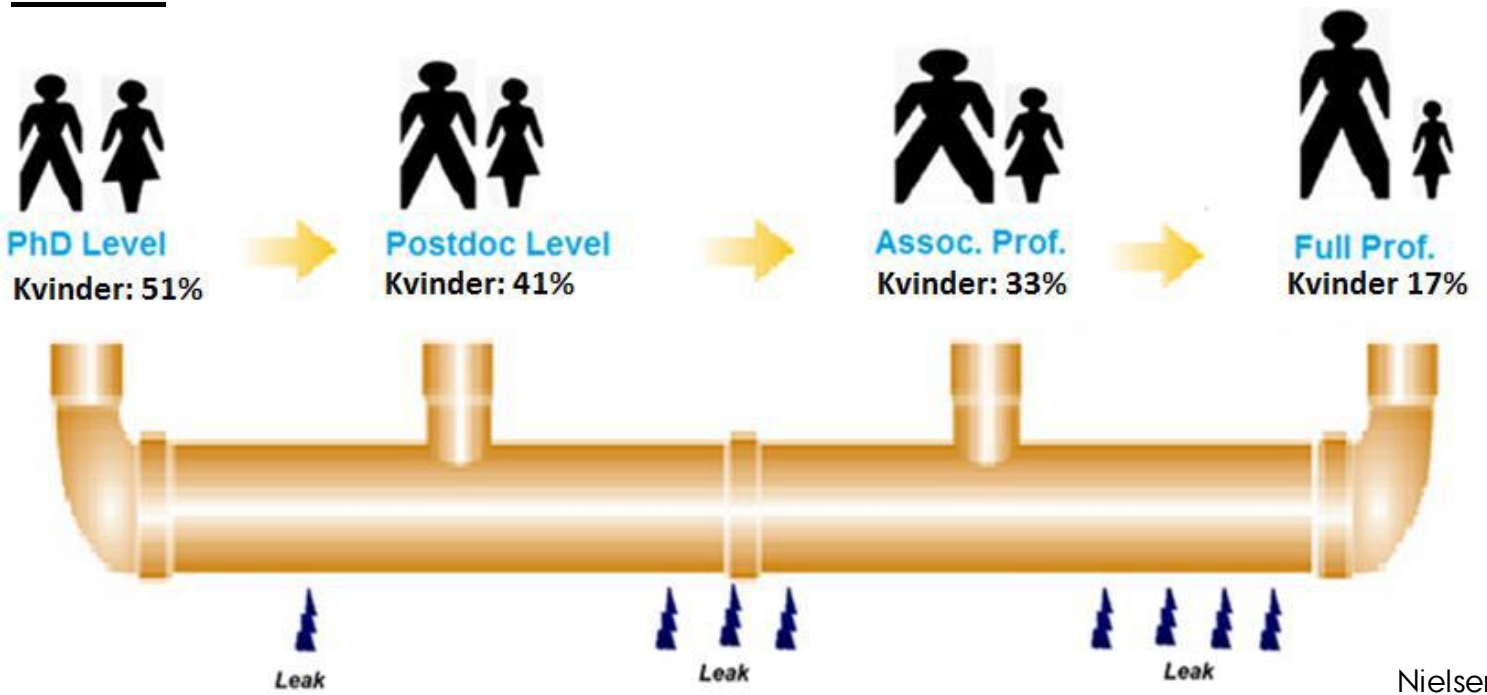
EMNER

EVIDENS

KULTUR

HVAD vil Danmark, AU, HEALTH?

KØNSFORDELING VED AU 2014



Nielsen et al 2014

Tabel 1: Andel kvindelige forskere ved 6 udvalgte Skandinaviske Universiteter, 2012.

	Aarhus	København	Bergen	Oslo	Uppsala	Lund
PhD	51%	56%	57%	55%	48%	46%
Postdoc	43%	45%	55%	47%	44%	49%
Lektor	31%	34%	39%	43%	40%	40%
Professor	15%	21%	24%	27%	24%	23%

20% M og 19% K top 10 citerede publikationer

PERFORMANCE

Post.doc:
22% færre publications

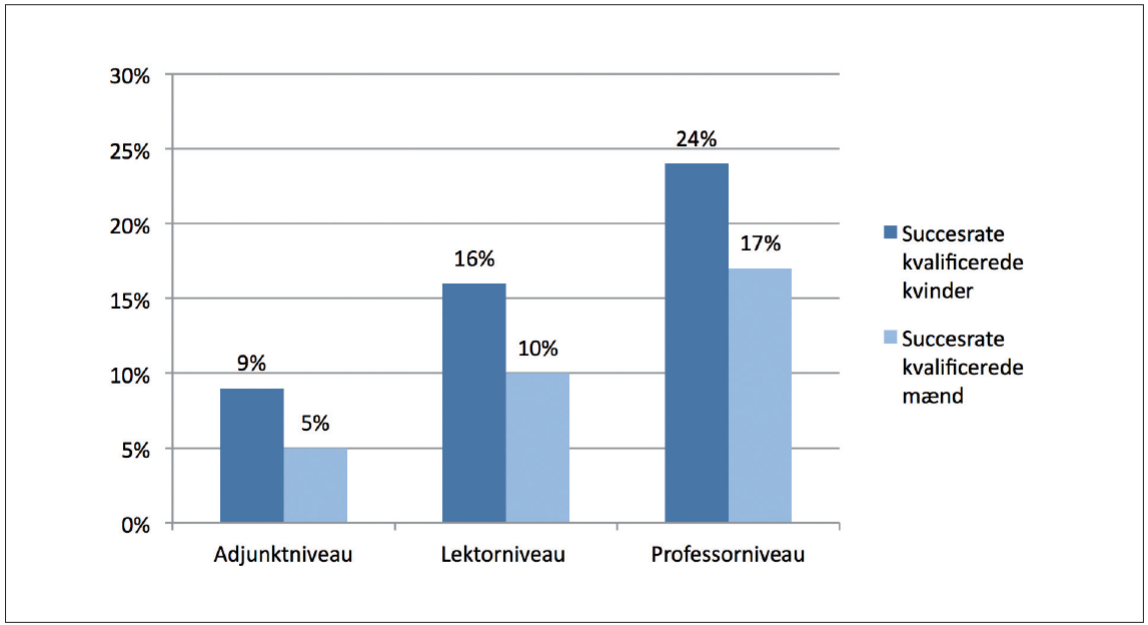
lektorer:
11% færre publications

IKKE korrigeret for barsel

Tabel 3: Kønsforskelle *i Mean Normalized Citation Scores* fordelt på områder

	Køn	N	Mean	S. D.	Median	P (U-test)	*r*
Total	*M*	2141	1.35	2.20	0.90	0.206	–0.02
	F	1019	1.27	1.58	0.83		
Nat. sciences	*M*	1057	1.51	2.81	1.04	0.443	–0.02
	F	399	1.48	1.95	1.07		
Life sciences	*M*	439	1.43	1.78	1.01	0.273	–0.04
	F	245	1.44	2.29	0.92		
Hum/social	*M*	208	1.24	1.17	0.93	0.639	–0.03
	F	74	1.07	0.88	0.94		
Med. sciences	*M*	1134	1.21	1.25	0.87	0.015	–0.06
	F	580	1.13	1.26	0.72		

Figur 3.5: Mandlige og kvindelige ansøgeres succesrate ved stillingsbesættelser på professor-, lektor- og adjunktniveau i 2011-2013, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn (%).



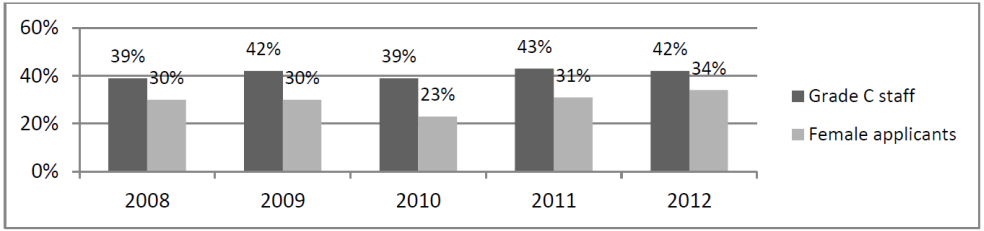
Kilde: Notat "Forskerrekruttering på universiteterne 2011-2013", Uddannelses- og Forskningsministeriet.

INGEN FORSKEL I GENNEMSLAGSKRAFT!

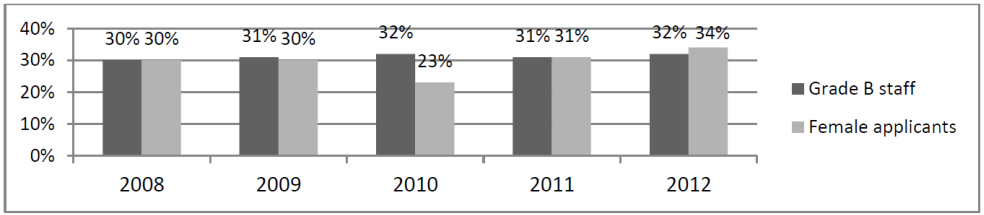
MEN....

SØGES STILLINGERNE?

Figur 4. Andel kvinder som ansøger stillinger på lektor niveau relativt til andelen af potentielle kvindelige AU kandidater til disse stillinger[13].



Figur 5: Andel kvinder som ansøger stillinger på professorniveau relativt til andelen af potentielle kvindelige AU kandidater til disse stillinger.



[13] Disse resultater er gengivet fra Mathias Wullum Nielsens PhD-afhandling som forventes færdiggjort i foråret 2015.

Tabel 3.1: Stillinger besat EFTER opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
KU	**203**	68	32	**237**	58	42	**402**	55	45
AU	**126**	76	24	**216**	60	40	**346**	54	46
SDU	**92**	79	21	**162**	62	38	**273**	63	37
RUC	**20**	60	40	**27**	63	37	**64**	52	48
AAU	**117**	79	21	**181**	69	31	**273**	65	35
DTU	**95**	88	12	**154**	79	21	**397**	75	25
CBS	**55**	78	22	**70**	59	41	**79**	51	49
ITU	**2**	(100)	(0)	**20**	45	55	**17**	71	29
I ALT	**710**	**76**	**24**	**1067**	**64**	**36**	**1851**	**62**	**38**

Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Tabel 3.2: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
AU	**126**	76	24	**216**	60	40	**346**	54	46
AU	**52**	83	17	**69**	74	26	**348**	65	35
SDU	**13**	69	31	**39**	67	33	**116**	52	48
RUC	**2**	(50)	(50)	**14**	29	71	**0**		
AAU	**21**	86	14	**11**	73	27	**22**	68	32
DTU	**1**	(0)	(100)	**60**	70	30	**0**		
CBS	**10**	(80)	(20)	**9**	(78)	(22)	**29**	59	41
ITU	**2**	(50)	(50)	**2**	(50)	(50)	**10**	(80)	(20)
I ALT	**150**	**83**	**17**	**292**	**63**	**37**	**802**	**58**	**42**

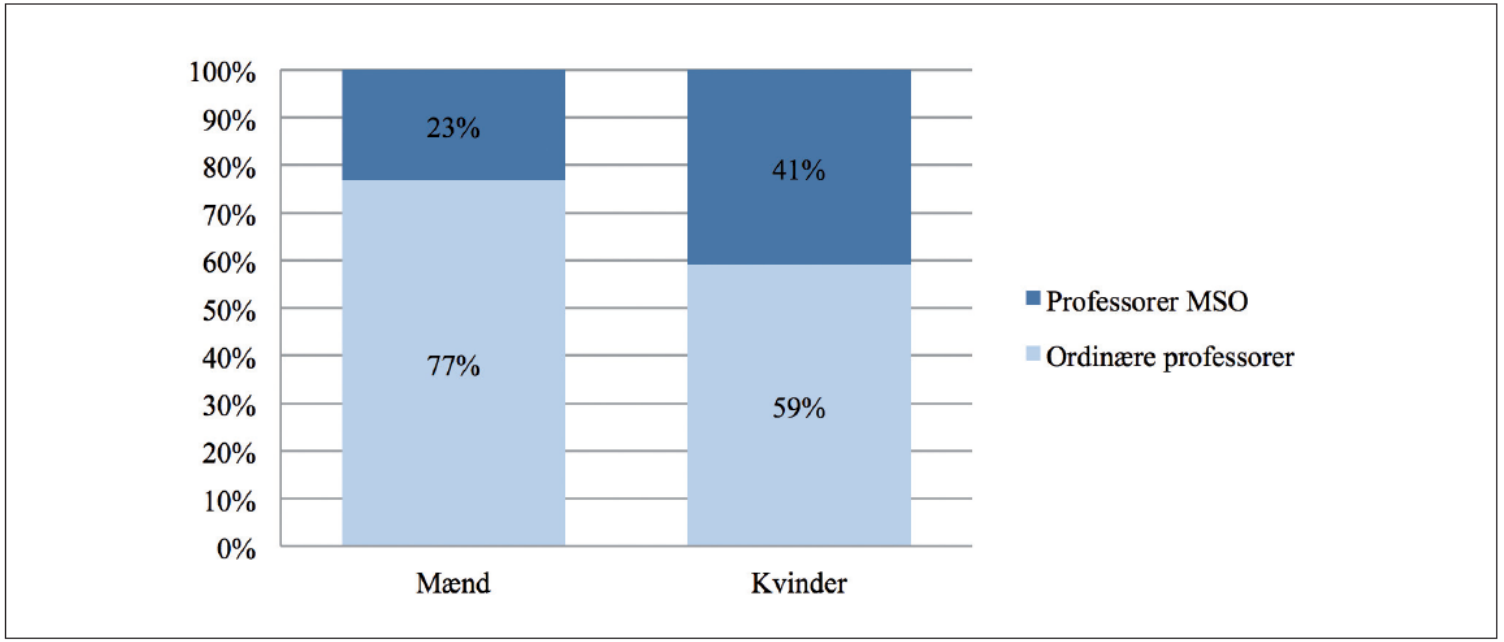
Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Tabel 3.4: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen og videnskabelige hovedområder, 2011-2013.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %
HUM	**10**	(80)	(20)	**53**	53	47	**152**	55	45
SAM	**18**	78	22	**29**	52	48	**72**	57	43
NAT	**37**	78	22	**94**	73	27	**355**	69	31
JORD	**0**	-	-	**6**	(50)	(50)	**29**	41	59
SUND	**79**	89	11	**56**	52	48	**165**	37	63
TEK	**6**	(50)	(50)	**54**	74	26	**27**	85	15
I ALT	**150**	83	17	**292**	63	37	**800**	58	42

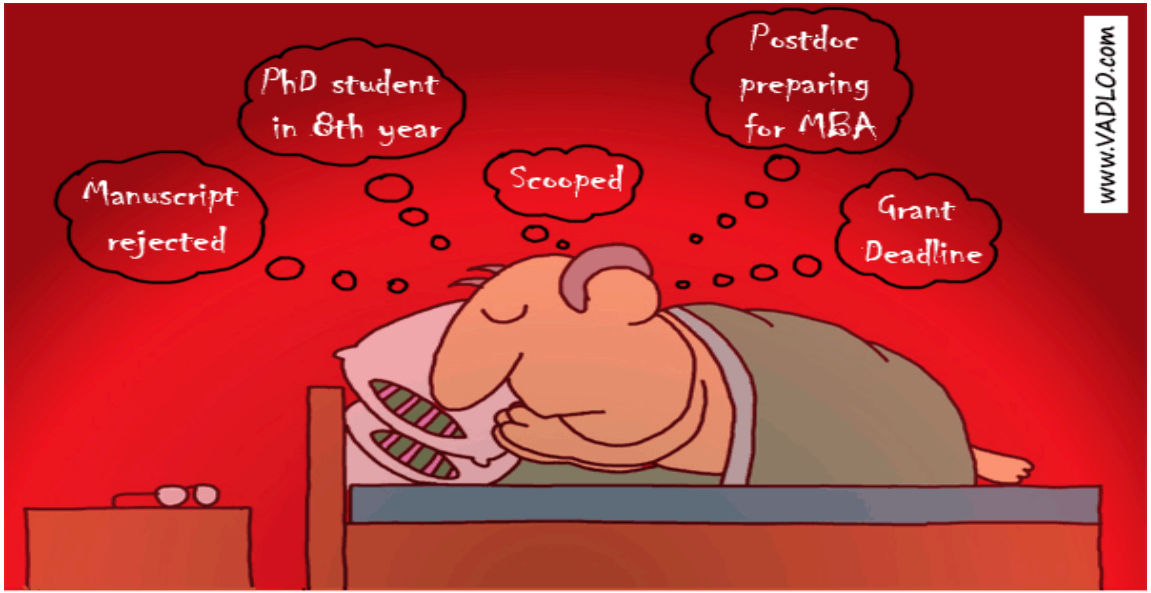
Note: Der er sat parentes om de procenttal, der er udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Figur 3.8: Andelen af mænd og kvinder i hhv. ordinære og MSO-professor-stillinger, 2013 (%).



Note: Kvinder: n=337, mænd: n=1.497.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

HVORDAN OPFATTES ARBEJDSSITUATIONEN?



It ain't so easy being a PI.

Tabel 7: Ugentlig arbejdstid i antal timer (APV data)

	PHD		POSTDOC		LEKTOR		PROFESSOR	
Aktiviteter	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Holde dig selv opdateret	6.0	5.2	6.7	5.8	7.8	6.7	9.7	7.7
Forskning	25.0	27.4	16.9	21.7	10.5	12.5	11.6	13.5
Forskningsadministration	1.8	1.7	4.0	3.1	5.1	4.3	5.7	5.2
Anden administration	0.7	0.9	1.7	1.5	4.0	3.6	4.9	3.9
Undervisning/forberedelse	4.4	4.3	7.3	6.6	7.9	7.3	8.4	9.0
Vejledning	0.8	0.9	2.4	2.9	4.0	3.6	5.0	4.8
Formidling	0.6	0.5	1.0	0.7	1.2	1.6	1.9	2.0
Andet	3.7	3.2	4.9	2.1	6.8	6.4	6.1	4.4
Total	**43.0**	**44.1**	**43.9**	**44.4**	**47.2**	**46.0**	**53.4**	**50.5**

M: prioriterer bedre deres ugentlige tid i forsknings øjemed

K: tager et større arbejdsansvar for fællesskabet som ikke fører direkte til forskningsaktivitet

Tabel 6: Opfattet omfang af arbejdstid (Websurvey)

Stilling	Køn	N	*For stor*	*Tilpas*	*For lille*
PhD	*K*	138	23%	75%	2%
	M	113	22%	75%	3%
Postdoc	*K*	111	25%	72%	3%
	M	130	25%	71%	4%
Lektor	*K*	183	53%	46%	1%
	M	196	35%	63%	2%
Professor	*K*	31	61%	39%	0%
	M	111	41%	56%	3%

Ingen sammenhæng med børn i 0-6 års alderen

KULTUR?

Tabel 4[9]**:** Institutlederes refleksioner omkring kønsroller i forskningsmiljøerne[10]

Forskningsmiljøer	Mænds kendetegn	Kvinders kendetegn
• Konkurrencepræget kultur (a, f, j) • Individualistisk kultur (a, j) (fokus på individuelle CVer) • Macho-kultur (a) • Højt publikations pres (b, j) • Videnskab som elitesport (c) • Usikre karriereveje (c, f, h, j, n) • En barsk verden (j) • Egoistisk kultur (f) • Selvcentreret kultur (f) • Forskningen som et kald (f) • Flydende tidsnormer for arbejde (Ikke 8 til 4 arbejdsdag) (c)	• Alpha-hanner (a) • Konkurrencedrevne (a) • Egoistiske (b, c, f) Videnskab som elitesport (arbejde over familie) (c) • Flere, men mindre gennemarbejdede publikationer (l) • Samfundsstrukturer: Mænd har traditionelt set haft letttere ved at forfølge en karriere I akademia (b, g, k, m) • Den nye mandetype (holistisk / netværks-orienteret/tager institutionelt ansvar (c) • Lever fra hånden til munden (c)	• Mindre selvsikre (a) • Mindre konkurrrence-orienterede (a, g) • Større behov for jobsikkerhed (c, n) • Mere sociale (c, j) • Mindre egoistiske (c, f) • Bedre til netværk (c) • Mere fælleskabsorienterede (c, d) • Bedre kommunikative kompetencer (c, d) • Familie prioriteter (b, c, f, g, h,) • Større behov for økonomisk sikkerhed pga. familieansvar (e, h) • Nogle kvinder ønsker ikke ledelsesansvar (i) • Mere indgående og dybdegående i deres tilgange til publicering (l) • Mere holistisk verdenssyn (work-life balance) (b) • Mindre mobile (e, n, c, g) • ”Mandekvinderne” (konkurrencedrevne, høje publikationsrater) (c)

OG HVAD SKER DER LIGE HER?

Indstilling til AUFF Ph.d.-priser fra HV:

2015: 8 M, 2 K

2014: 4 M, 2 K

2013: 4 M, 2 K

Table 1.1 PhD students in health sciences	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1st January population	472	531	569	616	639	656
Female percentage	56.8	57,6	58,0	67,0	63,1	61,9

Fogh Nielsen vindere 2008-20015: Modtagere 38% kvinder

UDPEGEDE ORGANER (NÆSTEN☺)!

	Institutledelse	Forskningsudvalg /fagråd/ forskning og talent	Undervisnings udvalg/ uddannelses-udvalg	Vidensud-veksling	Koordinerende lærestols-professorer	semester koordine-rende professorer
Institut	%K	%K	% K	%K	% K	%K
Biomedicin		7,6	42 ,0			
Klinisk					16	33
Odontologi		58,3				
Folkesundhed	36	19	66	40		
Retsmedicin						

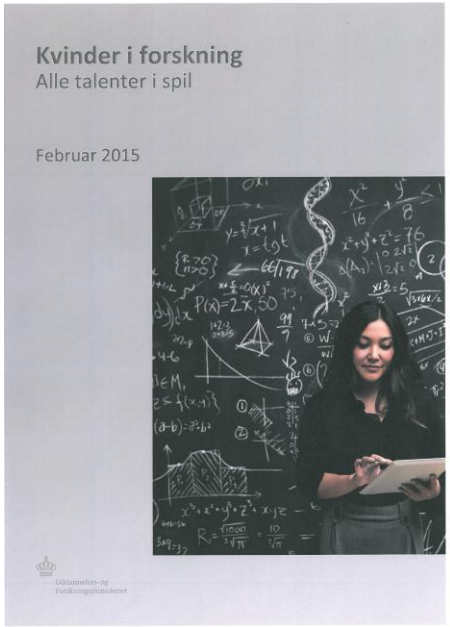
VALGTE ORGANER!

	Institutforum
Institut	% K
Biomedicin	71,4
Klinisk	58,3
Odontologi	100
Folkesundhed	66
Retsmedicin	50,0

% kvinder i akademisk råd HE april 2015		
VIP (11)	Studerende(5)	TAP (3)
% kvinder	% kvinder	% kvinder
36	40	66

HVAD VIL DANMARK ?

Taskforce om køn og ligestilling i forskning



ANBEFALINGER FRA TASK-FORCE
(30 APRIL 2015)

- **Ledelsen har fokus på ligestilling:** Universiteterne bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning
- **Rekruttering og besættelse af stillinger:** Anvend åbne brede stillingsopslag, bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere
- **Udvikling af talenter, karriereplaner og karriereveje:** Minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier, systematisk talentudvikling og klare karriereveje, mentorordninger og ledelsesprogrammer
- **Fokus på kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser:** Ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg, fleksibiliet ved international mobilitet, indstil også kvinder til poster og priser, dual career-programmer
- **Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser:** attraktivt inkluderende arbejdsmiljø, fleksible karriereplaner, barselsfonde, fleksibel (barsels)orlov

HVAD VIL AU?

?

HVAD TØR HEALTH FOR AT SIKRE FORSKNINGEN ANNO 2030?

”FIX THE SYSTEM NOT THE LADIES”

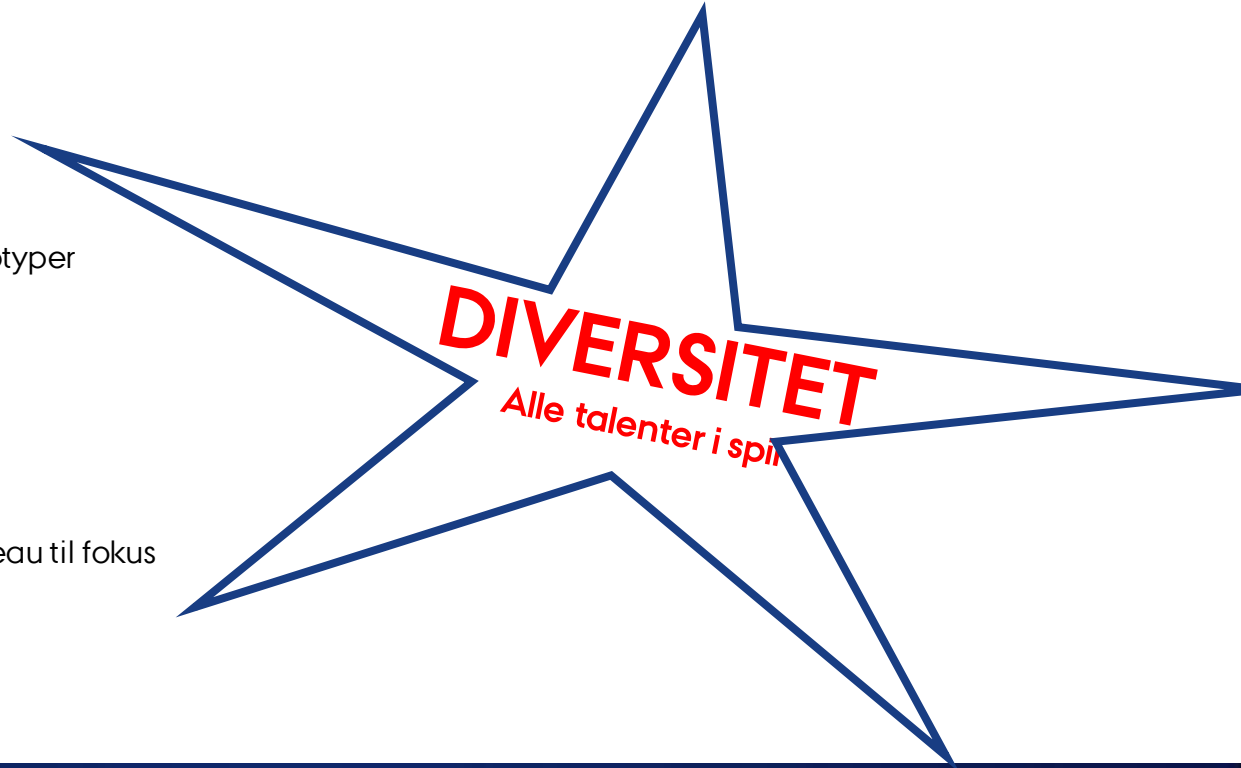
FREMME EN INKLUDERENDE ARBEJDSKULTUR

Undgå at møde mænd og kvinder med forskellige normer, forventninger, og stereotyper

Adressere på hvilket grundlag meritter for forskningsarbejde måles, evalueres og anderkendes ledelsesmæssigt.

Flytte fokus fra præstationer på individ niveau til fokus på impact af ens aktiviteter

Hver sin profil til hvert sit karrieretrin



FORSLAG TIL INITIATIVER/HANDLEPLAN PÅ HEALTH 2015 -

1. Health skal have styrket det ledelsesmæssige fokus på ligestilling
2. Health skal have konkrete mål for stigning i andelen af underrepræsenterede køn
3. Health skal stille krav om mindst én ansøger af hvert køn før en stilling kan besættes
4. Health skal have ligelig fordeling/repræsentation af kvinder og mænd i rekrutterings, ansættelses- og bedømmelsesudvalg
5. Nuancere vurderingen af kvalifikationer til de forskellige karrierestilinger
6. Health skal en gang om året tildele en ligestillingspris til et institut, der har gjort en særlig indsats for ligestilling.
7. .....?????

Fakultetets handlingsplan fra 2009 !

1. Videnskabelige stillinger opslås med den bredest mulige profil og formuleres i et sprog, der henvender sig til begge køn - under hensyntagen til den ønskede faglige udviklingen ved enheden.
2. Bedømmelsesudvalg skal bla. vurdere en forskers videnskabelige potentiale frem for alene forskningsproduktionen forud for bedømmelsen. Vurderingen af en forsker skal tage højde for den aktive forskningstid og derfor bla. tage højde for barsels- eller forældreorlov.
3. Der udarbejdes veldefinerede og gennemsigtige kvalifikationskrav for evalueringer af ansøgere til stillinger.
4. Det skal sikres, at alle former for udvalg (stipendieudvalg, bedømmelsesudvalg vedrørende ph.d.-afhandlinger, bedømmelsesudvalg vedrørende adjunkt-, lektor- og professorstillinger m.v.) så vidt muligt har deltagelse af begge køn.
5. Det skal sikres, at mødeaktivitet i diverse udvalg så vidt muligt tager hensyn til børnefamiliens vilkår, således at møder sædvanligvis afsluttes kl. 16.00. Kan dette ikke ske, skal mødetidspunktet arrangeres i god tid og med accept af alle deltagere.
6. Ledere på alle niveauer skal opnå en forståelse for, at mænd og kvinder kan opfatte arbejdsmiljøet forskelligt. Kun derved kan lederen leve op til sit ansvar om at fremme et produktivt og godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere uanset køn føler sig lige velkomne og har de samme udfoldelsesmuligheder. Der arrangeres et møde i fakultetets Ledelsesforum med fokus på arbejdsmiljø med oplæg af en ekstern person vedrørende forskellige opfattelser af et godt arbejdsmiljø.
7. Professionel karrierevejledning indbygges i Ph.d-skolens Forberedelseskursus og Grundkursus.
8. Der oprettes et korps af seriøse videnskabelige medarbejdere – 3 mænd og 3 kvinder – der efter henvendelse skal udøve karrierevejledning for ph.d.-studerende, postdoc, adjunkter og lektorer.
9. Ledere, der er ansvarlige for medarbejder-udviklings-samtaler, uddannes til at udføre disse professionelt.
10. Forhindringer for udenlandsophold søges elimineret. Fakultetskontoret skal stille bistand til rådighed i form af en 'pakke', der beskriver forskellige praktiske forhold ved udenlandsophold.
11. Det skal være lettere at tage på udenlandsophold med en småbørnsfamilie. Der bør etableres en central fond på AU, hvorfra der kan søges om økonomisk støtte til at dække ekstra udgifter i forbindelse hermed. Denne skal være fleksibel (flere rejser af kortere varighed).
12. Det skal være lettere at tage på udenlandsophold og komme tilbage igen. Aarhus Universitet bør således afsættes midler til hjemvendelsesstipendier (6 mdr.).
13. Barselsorlov og økonomiske problemer i forbindelse hermed skal ikke være et lokalt forhold. Der skal være en central barselsfond på AU, der dækker evt. ekstraudgifter.
14. Koordineret kampagne med Artikel i CAMPUS med udgangspunkt i rapport, handlingsplan og interview med nøglepersoner.
15. Artikel eller kronik i dagspressen med udgangspunkt i rapport, handlingsplan og interview med nøglepersoner.
16. Fakultetets ligestillingspolitik fremhæves på hjemmesiden

STAGES
Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science

(FP7 project)

Gender Composition at Aarhus University
An Overview of Recent Developments at Faculty level, in Decision Making Bodies and in Appointment Committees

Grønfeldt, Lea Møller; Nielsen, Mathias Wullum;
Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen, Ebbe Krogh

July 2014

Documenting gender developments

Promoters of gender-oriented programmes often face the problem of scarcity or even a lack of knowledge and data on the factors that contribute to create an unfavorable environment for women in research organisations. This exposes them to the risk of acting on the basis of abstract and unreliable assumptions and consequently promoting ineffective actions which do not match expectations and needs, nor improve the working environment. Documenting developments in gender equality is essential to counteract the widespread tendency of staff and managers (often among women as well) to deny the existence of the problem in their organisation or to underestimate its dimensions and impacts. Documentation of developments might thus create a basis for commitment and support on behalf of management and colleagues (cf. PRAGES 2009).

This STAGES project action at Aarhus University is therefore aimed at stock-taking of the current situation and collecting data on developments within gender equality in order to proceed with further activities. The presentation below comprises results concerning the following topics: gender distribution in management and decision-making bodies, vertical gender distribution among research staff (total, career level and faculty level), and developments in the share of appointment committees representing both women and men. The first section offers an overview of the total gender distribution within management and decision making bodies, while the second section aims to outline current developments in gender balance at main scientific area (faculty) and career level. The third section outlines developments in the representation of women in appointment committees in the period 2009-2012.

1. Gender distribution in decision-making bodies and management

As reflected in table 1 and 2 below, the problem of gender balance in decision-making bodies and management is a persistent challenge at Aarhus University. While women are slightly overrepresented in the university board, men still occupy the majority of positions as academic representatives in the academic councils. Women comprise 4 out of 12 academic positions in the academic council of the *Humanities (faculty of ARTS*), 8 out of 25 of the positions available in the academic council of *Business and Social Sciences*, while 4 out of 16 positions in the academic council of the *Science & Technology* faculty are occupied by a woman.

Table 1: Gender distribution in decision making bodies[1] (2014)

	Female	Male
University Board	6	5
Academic Council - Health	4	9
Academic Council – Science & Technology	4	12
Academic Council - Arts	4	8
Academic Council – The School of Business and Social Sciences	8	17

Two out of three of the top level management positions (Rector and Director) are occupied by men, while 3 out of 8 positions as deputy director are held by a woman[2]. The female representation among the deans is 1 out of 4[3], while women occupy 3 out of the 14 positions as pro-dean. At department level women are currently holding 7 out of 27 positions as *head of department*[4].

Table 2: Gender distribution in university management distributed (2014)

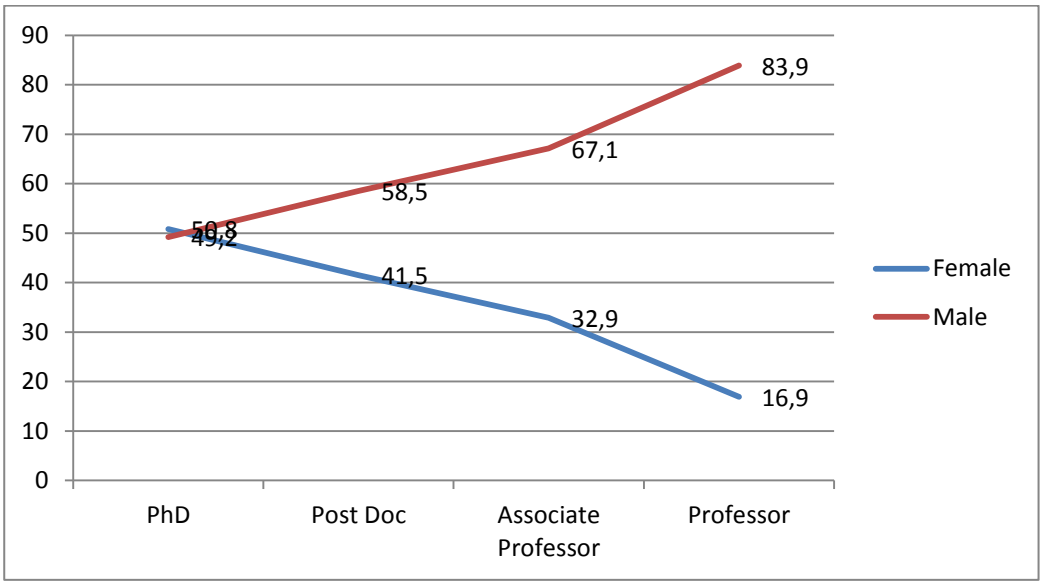
	Female	Male
Rector, Pro-rector & Director of Administration	1	2
Deputy Directors	3	5
Deans	1	3
Pro-deans	3	11
Head of Department	7	20

[1] The information on gender distributions in the academic councils only concerns the representation of academic staff. Representatives of technical and administrative staff are not included.
[2] Women hold the position as deputy director at the 'Staff Members', 'AU Communication' and 'HR'
[3] A woman currently holds the position as dean of the main area of Arts.
[4] 1 position at the main area of Arts, 2 positions at Health and 3 positions at the School of Business and Social Sciences.

Current developments in gender balance at main area and career level

A brief glance over the overall balance of male and female researchers on the basis of career level reveals a situation somehow similar to the one outlined above. As illustrated in the scissor diagram, the share of female research staff decreases as we move from one step of the academic ladder to another - from PhD level to full professor level. While women comprised more than half of the PhD-fellows in the beginning of 2014, female researchers merely occupied 16.9% of the full professorships.

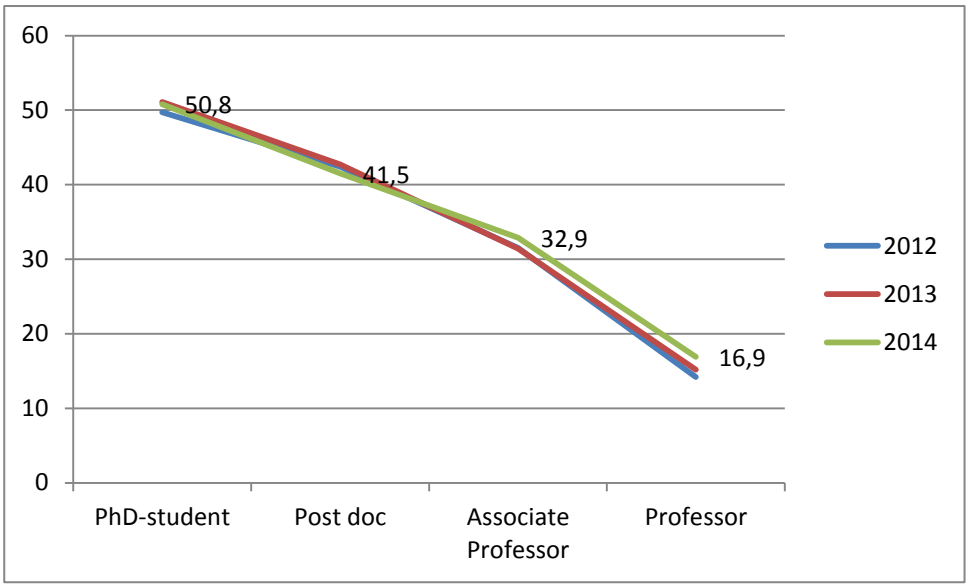
Figure 1: Gender distribution at Aarhus University 2014[5]



As outlined in figure 2, below, illustrating the development in female shares of research staff from 2012 to 2014, we notice a small change over the past two years. During this period, the proportion of female PhD-fellows rose by 1.1 percentage points while the number of female full professors rose by 2.7 percentage points. It is, however, relevant to note, that a minor change in the data extraction, which form the basis for these year's statistical analysis makes it difficult to assess whether or not this development can be ascribed to actual changes in gender distributions.

[5] This figure includes data on gender distributions from PhD-level to full professor level. Teaching assistant professors and teaching associate professors are also included.

Figure 2: Distribution of female researchers on career level – 2012 - 2014

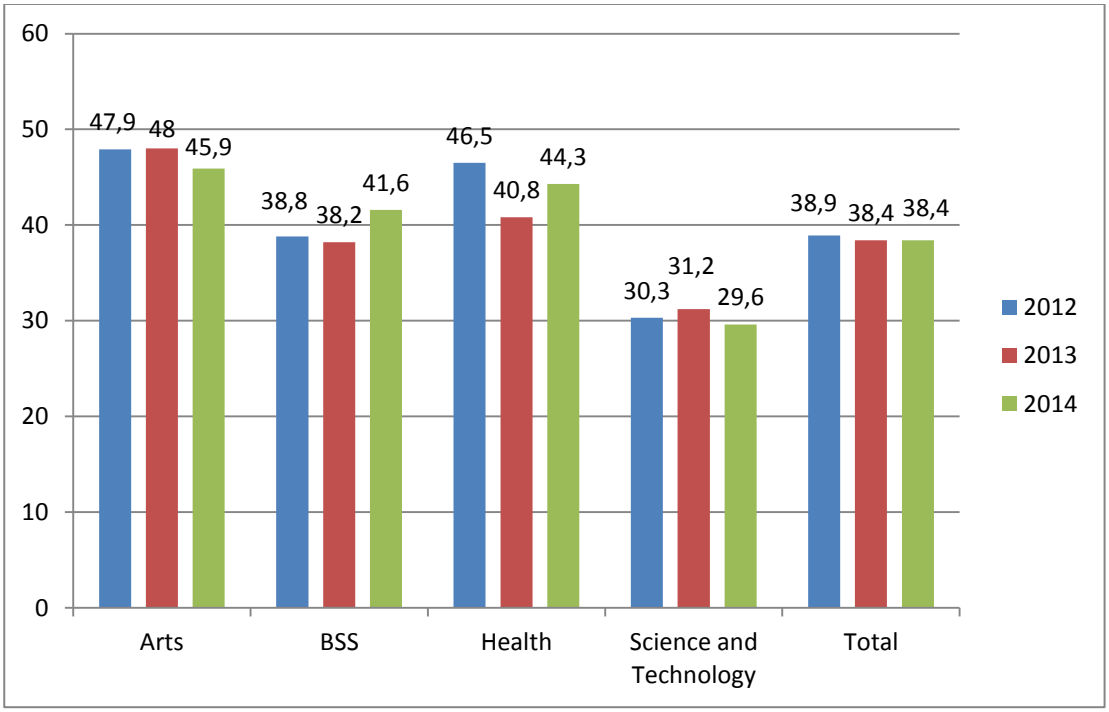


2. Developments at main scientific area (faculty) level

Figure 3 provides an overview of the recent two years' development in the share of female research staff distributed on the four main scientific areas (faculties). As in the case outlined above, not much appears to have changed. The main area of *Health* represented an exception during the period 2012-2013, with a drop of 5.7 percentage points in the share of female researchers. However, this development seemed to be temporary, since the newest data show a 3.5 percentage points rise in the share of female researchers in the main area of *Health*.

The widely reported shortage of female applicants to the educational programmes of the natural sciences across Europe also reflects in the modest share of female scientists at Science and Technology (29.6%), while the main area of Arts recruiting a majority of female students also score high on relative shares of women in research (45.9%), as illustrated in figure 3.

Figure 3: Percentage share of female researchers at Aarhus University – Development, 2012-2014[6].

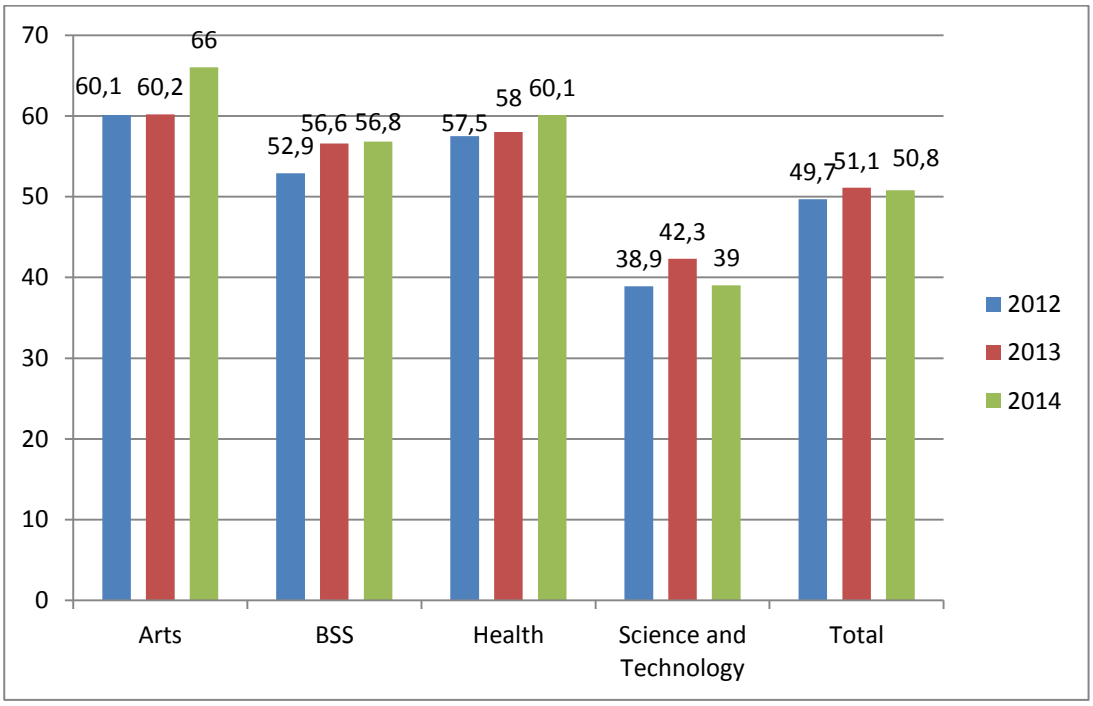


[6] BSS is an abbreviation for the main area of the *School of Business and Social Sciences*.

Female share of PhD's

As mentioned earlier, female researchers occupy more than half of the PhD positions at Aarhus University, and a brief look at the recent two years developments on main area level reveals no significant changes with regard to this matter. Female PhD fellows are still significantly overrepresented in the fields of Arts (66%), BSS (56.8%) and Health (60.1%) while being underrepresented in the fields of Science & Technology (39%) with a minor decline within the last year. The increase from 60.1% to 66% female PhD's within the fields of Arts represents the most striking development at this career level.

Figure 4: Percentage share of female PhDs at Aarhus University – Development, 2012-2014

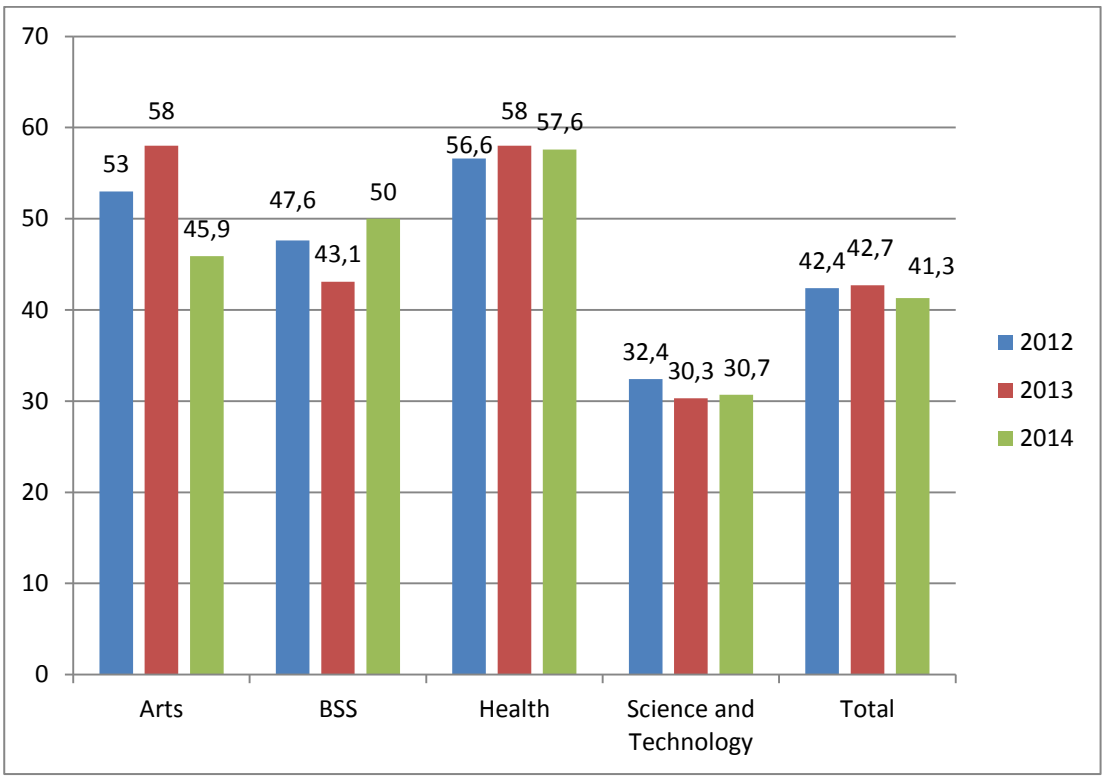


Female share of Post Docs

Within the last two years there has been a minor drop in the number of female post docs of 0.9 percentage points. The latest numbers on the distribution of female post docs at main area level reveal two patterns. Within the main area of Science and Technology and Health the development in the share of female post docs has been quite stable, gradually decreasing from 32.4% to 30.7% and increasing from 56.6% to 57.6%. Within the two other main areas – Arts and BSS – the development is more fluctuating. The share of female post docs at Arts fluctuates from 53% up to

58% and drops to 45.9% in 2014, while the share of female post docs at the School of Business and Social Sciences decreases from 47.6% to 43.1% and rises to 50%.

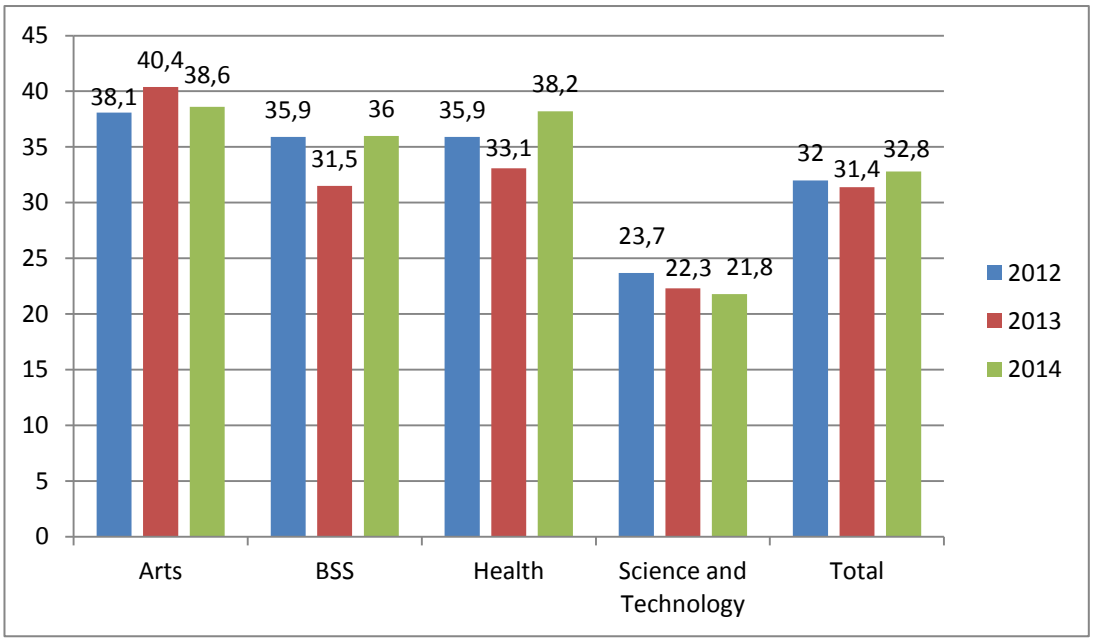
Figure 5: Percentage share of female Post docs at Aarhus University – development, 2012-2014.



Female share of associate professors

As outlined below, the share of female associate professors at Aarhus University has been moderately constant during the last two years. The total share of female associate professors has risen 0.8 percentage points from 32% to 32.8% within the period from 2012 to 2014. The most notable development is a 2.7 percentage decrease in the share of female associate professors within the field of Health. The female share of associate professors is significantly higher within the fields of Arts (38.6%), BSS (36%) and Health (38.2%) than it is in Science and Technology (21.8%).

Figure 6: Percentage share of female associate professorships at Aarhus University – Development, 2012-2014.



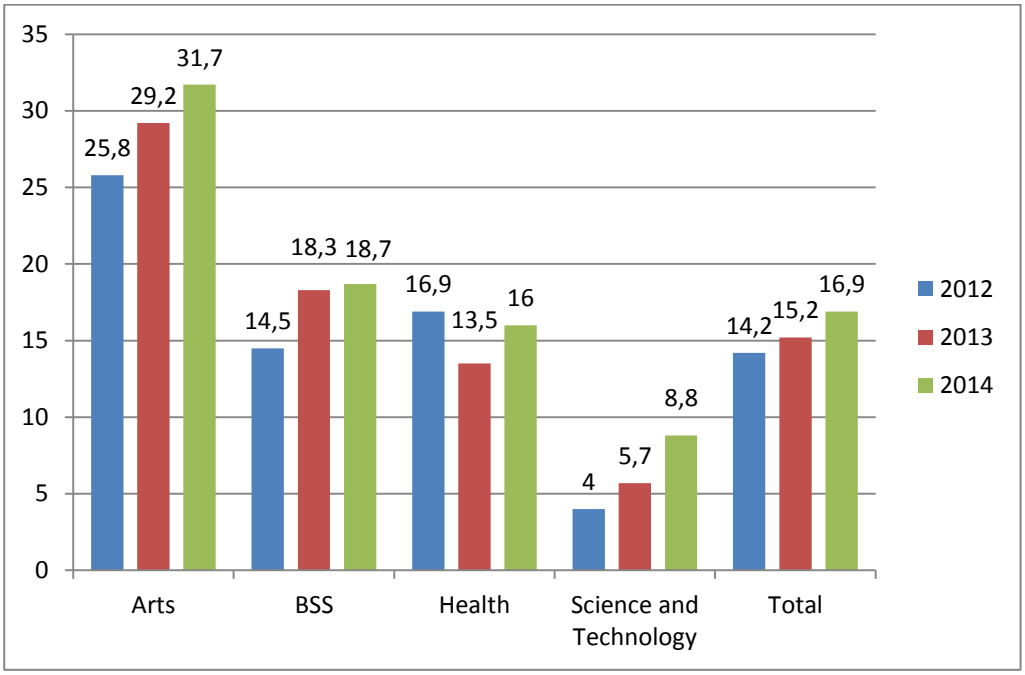
Female share of full professors

As noted already, the total share of female full professors rose by 2.7% from 2012 to 2014, with Arts experiencing the *absolute* highest increase (5.9 percentage points), while Science and Technology witnessed the relatively greatest increase by more than doubling it's share of female full professors from 4% to 8.8%. Within the field of Health, the share of female researchers has decreased from 16.9% to 16% between 2012 and 2014.

Some of the increases might be explained by the inclusion of a number of temporary professorships occupied by women in the main areas of Arts, BSS and to a limited extend Science and Technology[7] in 2012. The drop in the share of female full professors at Health – most significantly within the first year (2012-2013) - might be due to the inclusion of new research categories into the data set. For instance, female researchers occupy only 9 out of the 83 'new' positions as clinical professors included in the data analysis from 2013.

[7] A pivotal part of the increase in the number of temporary professors at Arts, BSS and Health might be attributed to an incentive programme established by Aarhus University in 2010 offering financial support for academic environments promoting female researchers. This initiative included an advertisement of ten temporary professorships distributed among the main scientific areas but favouring Science and Technology as 4 of the 10 professorships were within this area.

Figure 7: Percentage share of female full professorships at Aarhus University – Development, 2012-2014.



3. Female Representation in Appointment Committees

In 2009, Aarhus University committed itself to develop a gender equality action plan including a number of specified initiatives, targets and target figures (Aarhus University, 2009). One of the focus areas of this plan concerned a more equal representation of women and men in evaluation committees. In the following pages we will present the most recent developments in shares of appointment committees representing women at Aarhus University. The outline includes data for the period 2009-2012.

Overall development

Figure 8 below, illustrates the overall development in the share of appointment committees at Aarhus University including women evaluators. As illustrated in the figure, the overall share of appointment committees including women has increased significantly during this period of time (from 32% to 46%), and as outlined in figure 9, the presence has been most pronounced in the appointment of associate and full professors (51% and 45%). However, the share of appointment committees representing both women and men still comprise less than half of the aggregated number of appointments at Aarhus. In other words, there is still room for improvement.

Figure 8: Total share of appointment committees representing women – Development 2009-2012.

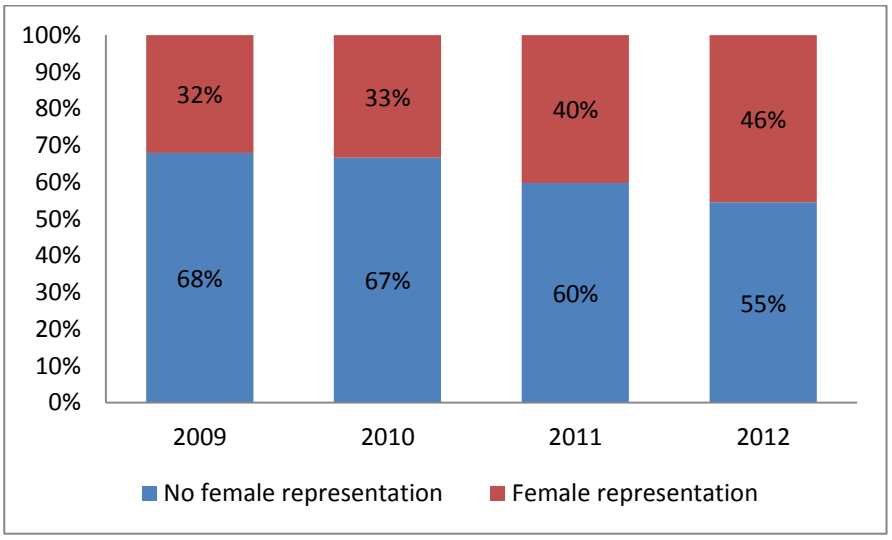
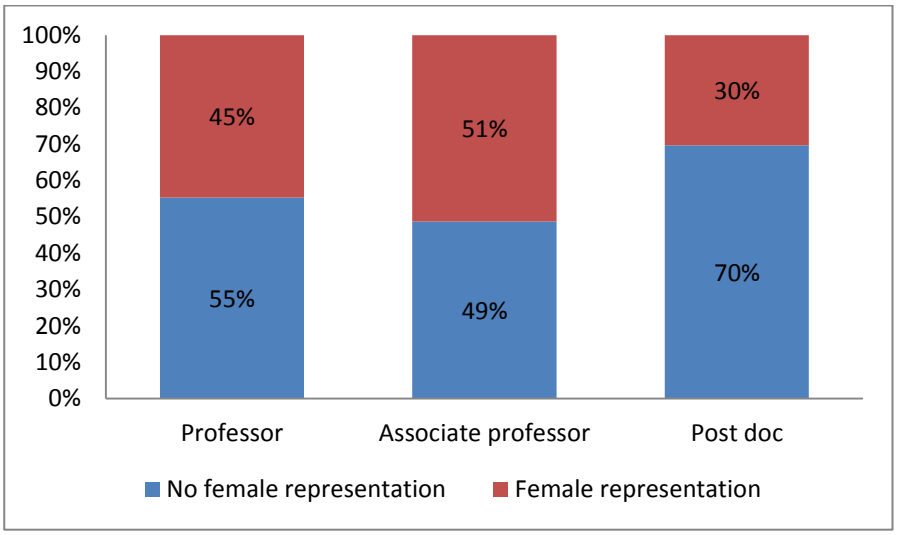


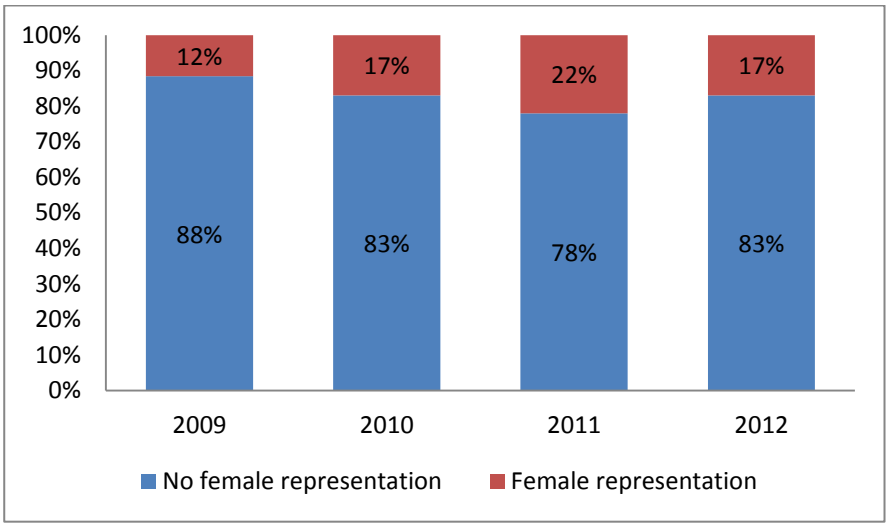
Figure 9: Total share of appointment committees representing women (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.



Science and Technology

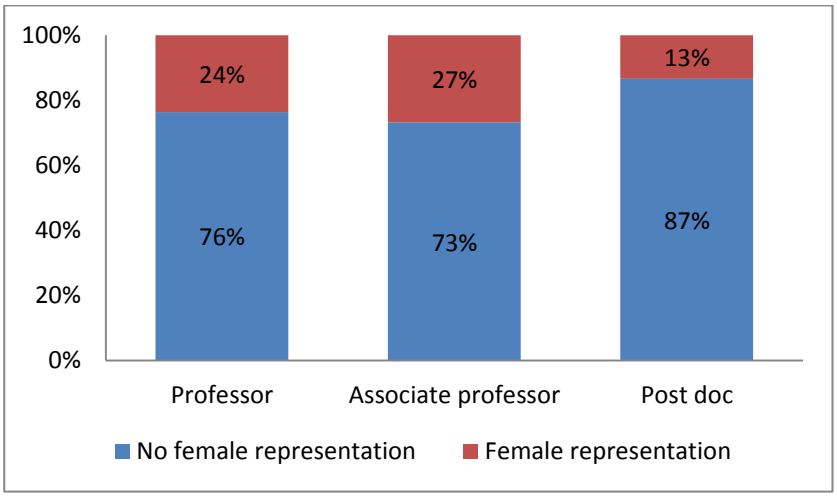
Within the main area of Science and Technology, the share of appointment committees representing women evaluators is still relatively low. A substantial part of the explanation to this might be related to the fact that many departments, as a result of very few women professors and associate professors, are in lack of female evaluators when advertising research positions. Things are, however, slowly changing for the better. As outlined in figure 10, the share of evaluation committees representing women developed from 12% in 2009 to 17% in 2012, with a peak of 22% in 2011.

Figure 10: Share of appointment committees at the main area of Science and Technology representing women – Development 2009-2012.



As in the case outlined above, the presence of women in appointment committees at S&T is most pronounced in the recruitment of associate and full professors (27% and 24%), while the share of post doc appointments including female evaluators is still very low.

Figure 11: Share of appointment committees at the main area of Science and Technology representing women (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.



Arts

The main area of Arts represents the largest share of appointment committees including female evaluators with a peak of 98% in 2012. As outlined in figure 12, the presence of women is highest

in appointment committees evaluating applicants for associate professorships and lowest for post doc applicants.

Figure 12: Share of appointment committees at the main area of Arts representing women – Development 2009-2012.

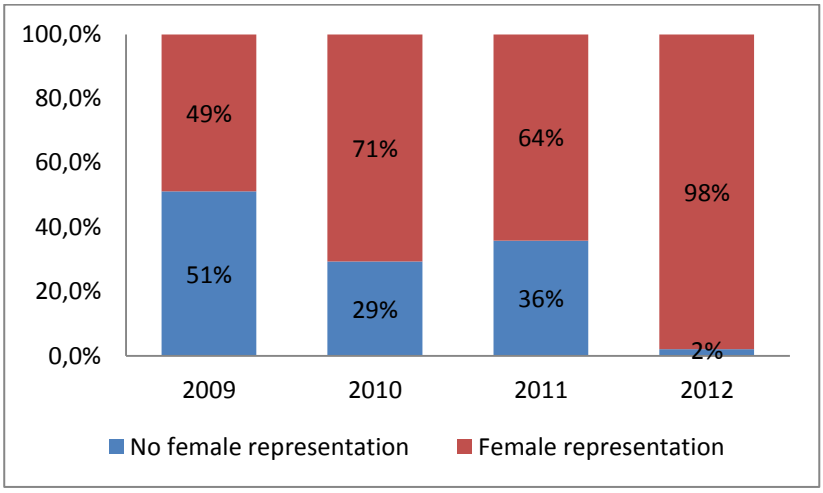
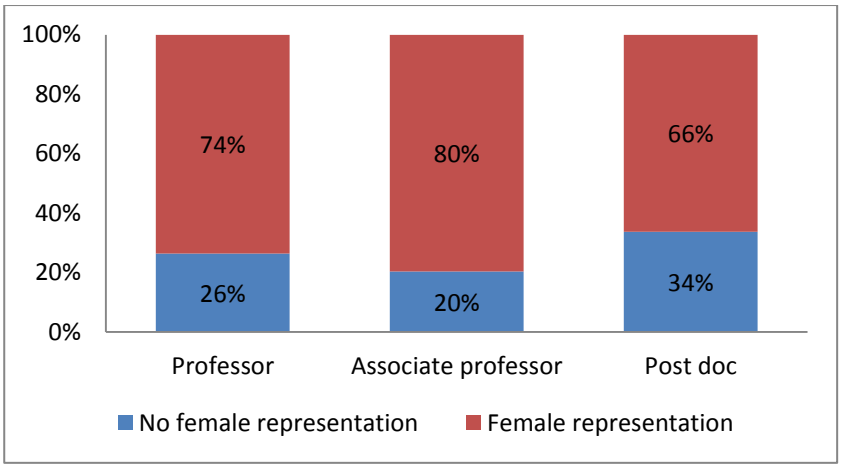


Figure 13: Total share of appointment committees at the main area of Arts representing women (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.



The School of Business and Social Sciences

As outlined in figure 14, below, the share of appointment committees at BSS representing women has increased from 52% to 61% during the last four years. The presence of women has been most pronounced in committees evaluating applicants for associate and full professorships (59% and

58%), but the share of post doc appointments including female evaluators also comprises more than half of the total number of appointments on this career level (51%) as illustrated in table 15.

Figure 14: Share of appointment committees at the main area of Business and Social Sciences representing women – Development 2009-2012.

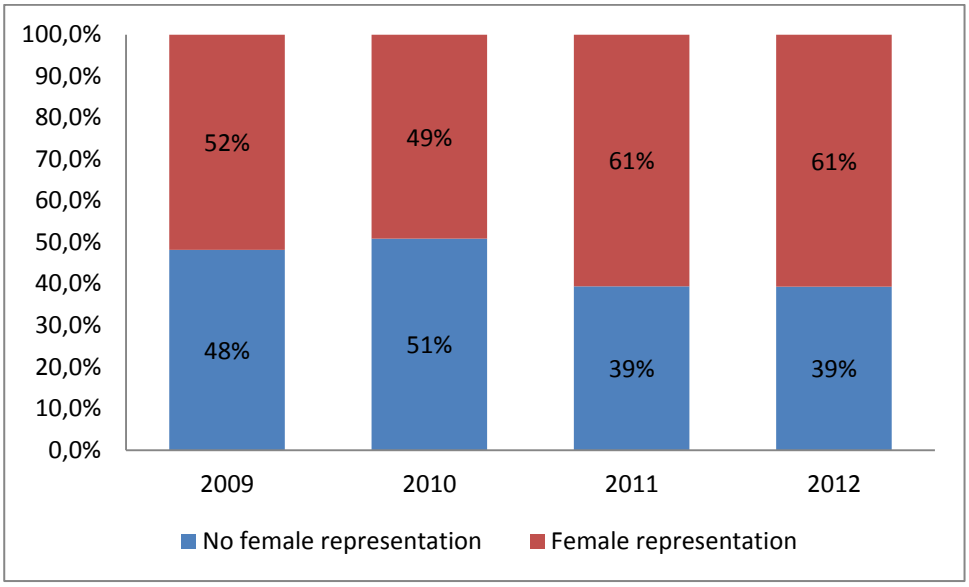
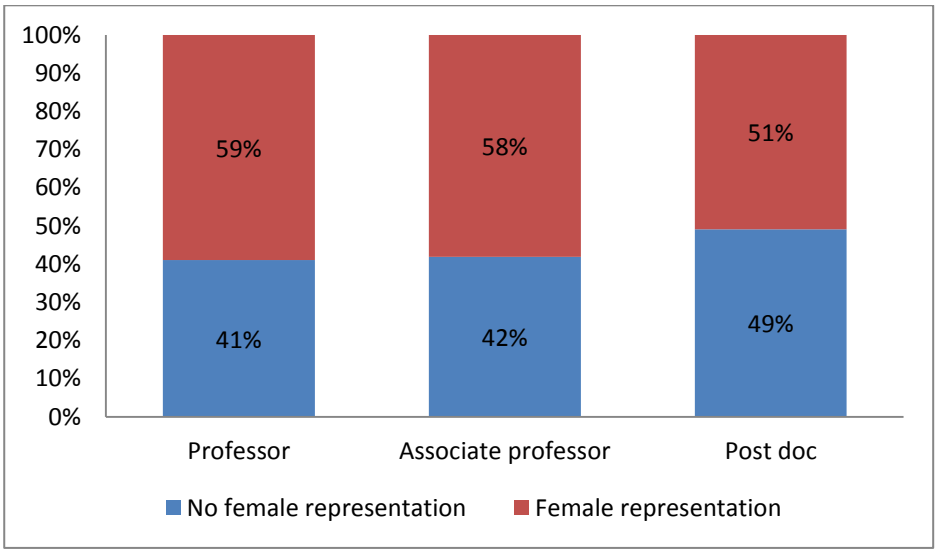


Figure 15: Total share of appointment committees at the main area of Business and Social Sciences representing women (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.



Health

Within the main area of Health, the share of appointment committees representing women evaluators has been relatively stable during the last three years (approximately 51-52%). As is the case of the other main areas, the share of evaluation committees representing women is highest for associate professor positions (61%) followed by post doc positions (48%). 42% of the appointments of full professorships included women during the period 2009-2012.

Figure 16: Share of appointment committees at the main area of Health representing women – Development 2009-2012.

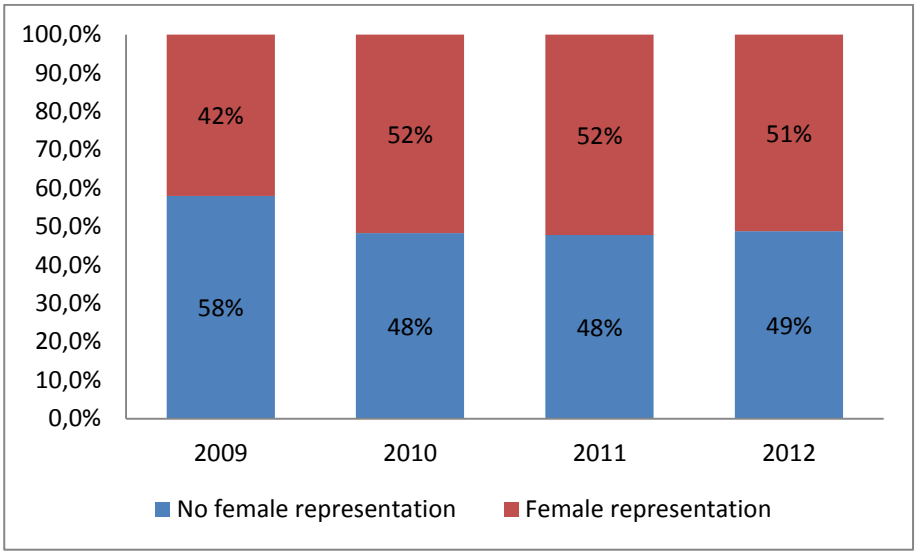
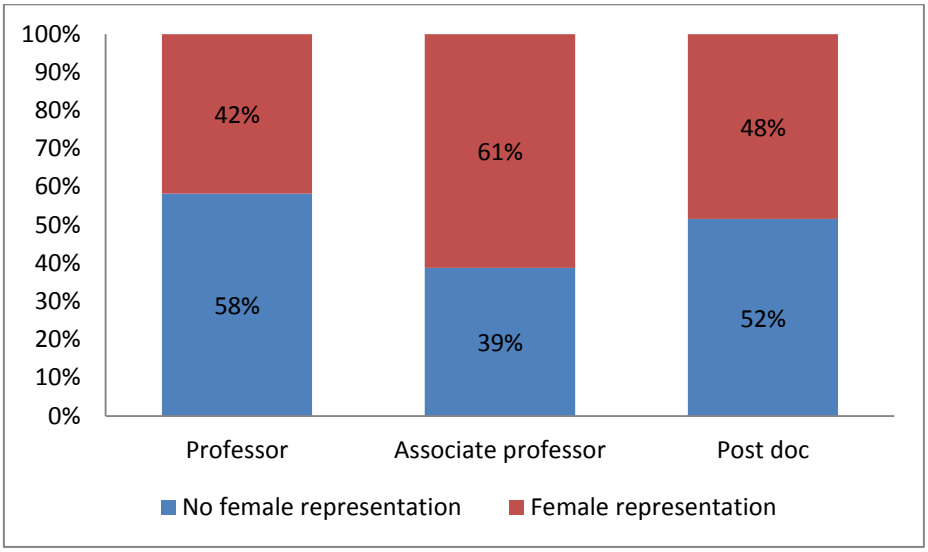


Figure 17: Share of appointment committees at the main area of Health representing women (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.



4. Conclusion

The report at hand provides a series of statistics on recent developments in gender distribution in boards, councils and among university managers as well as research staff at Aarhus University. The statistics reveal a modest share of women in university top management and a significant leak in the numbers of female researchers at each step of the academic ladder, from PhD- to full professor level. While women comprise more than half of the PhD-fellows at Aarhus University, the proportion of female full professors limits to 17%. As in the rest of Europe, Aarhus University is experiencing a pertinent challenge recruiting female researchers in the field of Science and Technology. Only 9% of the S&T full professors are women, and the total share of female researchers in this area merely comprises 31%, while the main area of Arts, comprising a majority of female students, peak the topical dimensions on these matters.

Finally, the report reveals that the share of appointment committees representing both women and men, in spite of the university's objective of a more equal representation of women and men in evaluation committees, comprises less than 50% of the aggregated number of appointments at Aarhus University. In other terms, there is still room for improvement. The female presence in appointment committees is particularly low in the main area of Science & Technology, with only 17% of the appointment committees representing women participation in 2012.

References:

Aarhus University (2009). *Drawing on all talents: Gender equality initiatives at Aarhus University 2009.* Aarhus University's Taskforce for Gender equality. <http://www.au.dk/fileadmin/www.au.dk/om_au/ligestilling/mentor/Ligestillingsfolder-engelsk.pdf>

Nielsen Wullum, M.; Kalpazidou Schmidt, E.; Graversen Krogh, E.; Møller Grønfeldt, L. (2014). Actions supporting career development. Report, STAGES project, FP7.

Nielsen Wullum, M.; Kalpazidou Schmidt, E.; Graversen Krogh, E. (2013). Vertical Segregation and Representation of Women in Decision Making Bodies and Appointment Committees at Aarhus University.

Nielsen Wullum, M.; Kalpazidou Schmidt, E. & Krogh Graversen, E. (2013). Horizontal Gender Segregation at Aarhus University. Report to the European Commission.

PRAGES (2009). "Practising Gender Equality in Science - Guidelines for Gender Equality Programmes in Science", PRAGES, FP7, EU.

STAGES (2011). "Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science – Work Programme", STAGES, FP7, EU.

Appendix:

Figure 3: Share of female researchers at Aarhus University – Development, 2012-2014[8].

		2012	2013	2014
Total	ARTS	47,9%	48.0%	45,9%
	BSS	38,8%	38.2%	41,6%
	HEALTH	46.5%	40.8%	44,3%
	S&T	30,3%	31.2%	29,6%
	TOTAL	38,9%	38.4%	38,4%

Figure 4: Share of female PhDs at Aarhus University in total numbers and percentages – Development, 2012-2014

		2013 *M/F*	2014 M/F
PhD	ARTS	78/118	56/109
	BSS	89/116	92/121
	HEALTH	149/206	152/229
	S&T	369/271	384/246
	Administration	21/26	16/17
	Total	706/737	700/722

		2012	2013	2014
PhD	ARTS	60.1%	60.2%	66%
	BSS	52.9%	56.6%	56,8%
	HEALTH	57.5%	58%	60,1%
	S&T	38.9%	42.3%	39%
	Total	49.7%	51.1%	50,8%

[8] BSS is an abbreviation for the main area of the *School of Business and Social Sciences,* while S&T is an abbreviation for the main area of Science & Technology.

Figure 5: Female share of Post docs at Aarhus University in total numbers and percentages – Development, 2012-2013.

		2013 *M/F*	2014 M/F
Postdoc	ARTS	66/91	72/61
	BSS	66/50	56/56
	HEALTH	55/76	64/87
	S&T	369/271	262/116
	Administration	3/1	
	Total	434/324	454/320

		Primo 2012	Primo 2013	Primo 2014
Post doc	ARTS	53.0%	58%	45,9%
	BSS	47.6%	43.1%	50%
	HEALTH	56.6%	58%	57,6%
	S&T	32.4%	30.3%	30,7%
	Total	42.4%	42.7%	41,3%

Figure 6: Female share of associate professors at Aarhus University in total numbers and percentages – Development, 2012-2013.

		2013 *M/F*	2014 M/F
Associate professor	ARTS	212/144	205/129
	BSS	176/81	128/72
	HEALTH	343/170	309/191
	S&T	352/101	380/106
	Total	1046/478	1022/498

		2012	2013	2014
Associate professor	ARTS	38.1%	40.4%	38,6%
	BSS	35.9%	31.5%	36%
	HEALTH	35.9%	33.1%	38,2%
	S&T	23.7%	22.3%	21,8%
	Total	31.5%	31.4%	32,8%

Figure 7: Female share of Professors at Aarhus University in total numbers and percentages – Development, 2012-2013.

		2013 *M/F*	2014 M/F
Professor	ARTS	46/19	43/20
	BSS	103/23	109/25
	HEALTH	147/23	147/28
	S&T	100/6	114/11
	Administration	1/0	
	Total	397/71	608/84

		2012	2013	2014
Professor	ARTS	25,8%	29.2%	31,7%
	BSS	14,5%	18.3%	18,7%
	HEALTH	16,9%	13.5%	16%
	S&T	4,0%	5.7%	8,8%
	TOTAL	14,2%	15.17%	16,9%

Figure 8: Total share of appointment committees representing women (total numbers) – Development 2009-2012.

		2009	2010	2011	2012
	No female representation	212	223	203	177
	Female representation	100	112	137	148

Figure 9: Total share of appointment committees representing women (total numbers) (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.

		Professor	Associate professor	Post doc
	No female representation	109	169	522
	Female representation	88	178	227

Figure 10: Share of appointment committees at the main area of Science and Technology representing women (total numbers) – Development 2009-2012.

		2009	2010	2011	2012
	No female representation	122	166	131	112
	Female representation	16	34	37	23

Figure 11: Share of appointment committees at the main area of Science and Technology representing women (total numbers) (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.

		Professor	Associate professor	Post doc
	No female representation	42	90	387
	Female representation	13	33	60

Figure 12: Share of appointment committees at the main area of Arts representing women (total numbers) – Development 2009-2012.

		2009	2010	2011	2012
	No female representation	21	15	14	1
	Female representation	20	36	25	47

Figure 13: Total share of appointment committees at the main area of Arts representing both women (total numbers) (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.

		Professor	Associate professor	Post doc
	No female representation	5	12	34
	Female representation	14	47	67

Figure 14: Share of appointment committees at the main area of Business and Social Sciences representing women (total numbers) – Development 2009-2012.

		2009	2010	2011	2012
	No female representation	40	28	26	22
	Female representation	43	27	40	34

Figure 15: Total share of appointment committees at the main area of Business and Social Sciences representing women (total numbers) (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.

		Professor	Associate professor	Post doc	
	No female representation	23	41	52	23
	Female representation	33	57	54	33

Figure 16: Share of appointment committees at the main area of Health representing women (total numbers) – Development 2009-2012.

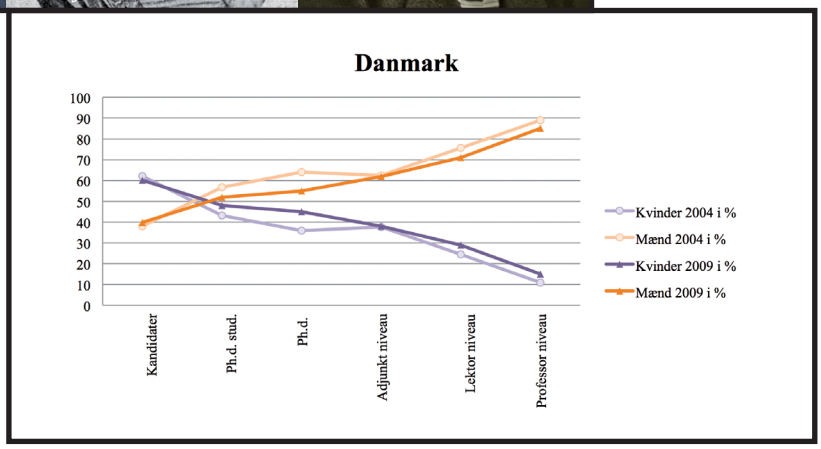
		2009	2010	2011	2012
	No female representation	29	14	32	42
	Female representation	21	15	35	44

Figure 17: Share of appointment committees at the main area of Health representing women (total numbers) (2009-2012) – Distributed on type of advertised position.

		Professor	Associate professor	Post doc
	No female representation	39	26	49
	Female representation	28	41	46

Anbefalinger fra Taskforcen
for Flere Kvinder i Forskning

April 2015



Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Marie Krogh (1874-1943), dansk læge og fysiolog, dr.med. 1914 med afhandlingen "Luftdiffusion gennem menneskets lunger". Sammen med ægtefællen August Krogh essentiel for at skaffe tilladelsen til insulinfremstilling til Danmark via det, der i dag hedder Novo Nordisk Fonden.

Maiken Nedergaard (født 1957), dansk neuroforsker uddannet på Københavns Universitet, professor i neurosciences ved University of Rochester, USA. Maiken Nedergaard har som den første i verden beskrevet hjernens glymfatiske system, der "renser" hjernen, mens man sover.

Eli Fischer-Jørgensen (1911-2010), dansk professor i lingvistik ved Københavns Universitet, medlem af modstandsbevægelsen. Første kvindelige medlem af Videnskabernes Selskab, indvalgt i 1968. (Marie Curie var indvalgt som udenlandsk medlem i 1920).

Kirsten Hastrup (født 1948), dansk professor i antropologi ved Københavns Universitet og D.Phil. fra University of Oxford i 1980, og dr.scient.soc. fra Københavns Universitet fra 1990. Forskningsfelt: Islands og Grønlands antropologi. Præsident for Videnskabernes Selskab siden 2008, den første kvinde i selskabets historie.

Inge Lehmann (1888-1993), dansk seismolog og statsgeodæt. Verdenskendt forsker for opdagelsen af, at jordens indre kerne er fast. Fik først sit gennembrud sent i livet og i USA.

Eline Møller (1863-1941), dansk læge og gynækolog, første kvindelige dr.med. med afhandling om vanskelige og for tidlige fødsler. Grundlægger af Kvinderegensen.

Lene Vestergaard Hau (født 1959) dansk fysiker uddannet på Aarhus Universitet, professor i fysik på Harvard i USA. Har som den første i verden vist, at man kan bremse lyset.

Lis Jacobsen (1882-1961), dansk filolog og forfatter. Udgiver af Ordbog over det danske sprog og Nudansk ordbog.

Astrid Friis (1893-1966), dansk historiker og Danmarks første kvindelige professor, Københavns Universitet 1946. Var pioner med international engelsksproget videnskab og internationalt samarbejde om 1500- og 1600-tallets politiske, finansielle og økonomiske historie.

Udgivet af
Uddannelses- og Forskningsministeriet
Styrelsen for Forskning og Innovation
Bredgade 40
1260 København K
Telefon: 3544 6200
E-mail: fi@fi.dk
www.ufm.dk

Foto
Lars E. Andreasen (billedet af Lene Vestergaard Hau), Christoffer Regild (billedet af Kirsten Hastrup), Kvinfo (Billederne af Lis Jacobesen og Eli Møller), Det Kongelige Bibliotek (Billederne af Astrid Friis, Eli Fischer-Jørgensen og Marie Krogh) og Københavns Universitet (Billedet af Inge Lehmann)

Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

ISBN: 978-87-93151-54-3
ISBN (elektronisk publikation): 978-87-93151-55-0

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord fra ministeren 3

Forord fra Taskforcen 5

Executive summary 6

1. Præsentation af Taskforcen og dens baggrund 9

2. Hvorfor flere kvinder i forskning? 10

3. Nøgletal om kvinder i forskning 14

4. Universiteternes indsats på området i dag 29

5. Flere kvinder i forskning – Taskforcens anbefalinger 33

   I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau 34
   II: Rekruttering og besættelse af stillinger 37
   III: Udvikling af talenter og klare karriereveje 38
   IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser 41
   V: International mobilitet 43
   VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser 44

6. Overvejelser om særlige initiativer målrettet mod kvinder 48

7. Behov for viden om kvinder i forskning og ønsker til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd 49

8. Referencer 50

Appendiks: Saksediagrammer fordelt på universiteter og fagområder for 2013 52

Forord fra ministeren

Vi har brug for alle talenter i dansk forskning, hvis Danmark også fremover skal være et konkurrencedygtigt samfund.

I dag starter flere kvinder end mænd på de videregående uddannelser. Og lige mange mænd og kvinder starter på ph.d.-uddannelser. Det er derfor paradoksalt, at kvinder fortsat er underrepræsenterede blandt det videnskabelige personale på universiteterne - specielt på professor- og ledelsesniveau.

Antallet af kvinder i dansk forskning er steget de senere år, men det er alligevel fortsat kun cirka en tredjedel af den samlede forskerstab på universiteterne, der er kvinder, og kun knap hver femte professor er kvinde.

Det er ikke godt nok. For det betyder, at vi går glip af talent.

Mænd og kvinder er som udgangspunkt lige talentfulde. Så det er et problem, hvis kvinder systematisk vælger en forskerkarriere fra.

Det gavner forskningen, når begge køn deltager og bidrager med kompetencer, kreativitet og erfaringer. Det styrker forskningens kvalitet og relevans, hvis vi formår at opdyrke alle talenter. Og øget diversitet bidrager til at skabe dynamik og fornyelse i forskningen.

Tingene sker ikke af sig selv. Og vi kan ikke blive ved med at vente.

Vi har brug for en indsats, der kan ændre på de forhold, der får kvinder til at fravælge forskervejen. Derfor nedsatte jeg i slutningen af 2014 en Taskforce for Flere Kvinder i Forskning, som nu afrapporterer sit arbejde med denne rapport.

Jeg skylder Taskforcens medlemmer en stor tak. Og jeg håber, at rapportens anbefalinger og analyser kan bidrage til, at vi sikrer os, at alle talenter reelt får lige muligheder for at udfolde sig.

Sofie Carsten Nielsen
Uddannelses- og forskningsminister

Forord fra Taskforcen

Tak til uddannelses- og forskningsminister Sofie Carsten Nielsen for at nedsætte Taskforce for Flere Kvinder i Forskning i Danmark. Vi fik opgaven i slutningen af 2014 og har arbejdet i 1. kvartal af 2015. Rapporten med resumé af vores arbejde er her.

Som "formand", eller rettere "forkvinde", som det burde hedde, for Taskforcen vil jeg gerne sige rigtig mange tak til de øvrige medlemmer af Taskforcen for et stort, engageret og fornøjeligt samarbejde med en høj arbejdsindsats. Tak til professor Peter Munk Christiansen, rektor Per Holten-Andersen, professor Tine Jess og direktør Anne-Marie Levy Rasmussen.

Meget stor tak til sekretariatsbetjeningen fra Styrelsen for Forskning og Innovation, specialkonsulent Britta Vegeberg, fuldmægtig Christian Bræin og kontorchef Johnny K. Mogensen for et fremragende samarbejde, en meget stor og beredvillig indsats og engagement, dygtighed og fleksibilitet. Tak for et flot produkt.

Tak til ledende lægesekretær Vibeke Rønn, Rigshospitalet for hjælp med skrivning og korrekturlæsning.

Vi glæder os til, at vores anbefalinger bliver læst, overvejet og implementeret, og vi henstiller til, at den ofte forekommende polariserede debat om særprogrammer ikke "kupper" diskussionen, så vi ikke får indført de løsninger, der ligger lige for.

Inge Lehmann, Statsgeodæt og verdenskendt forsker, der viste at jordens kerne er fast, fik ikke lov til at forske i Danmark. Hun fik først sit gennembrud sent i livet og i USA. Sådan bør det ikke være i fremtiden. Dem, der kan bedst, og vil mest, skal have lov, uanset om de er mænd eller kvinder.

Liselotte Højgaard
Professor, klinikchef, dr. med.

Executive summary

Andelen af kvindelige professorer på universiteter er lavere i Danmark end i de øvrige nordiske lande og lavere end gennemsnittet i EU og OECD. Denne lavere udnyttelse af kvindeligt talent på de højeste niveauer i dansk forskning er ikke til gavn for Danmark. Vi er nødt til at bringe de bedste talenter i spil, hvis vi skal overleve som videns-samfund i en stadigt hårdere international konkurrence. Det er i al sin enkelhed baggrunden for nedsættelsen af Taskforce for Flere Kvinder i Forskning.

Taskforcen har gennem de første tre måneder af 2015 drøftet, hvad der på kort sigt kan gøres for at øge andelen af kvinder i dansk forskning, specielt med fokus på professor- og ledelsesniveau. I dag er kun godt 18% af landets professorer kvinder og med en fremskrivning af den nuværende stigningstakst vil vi først opnå balance mellem kvinder og mænd om 45-50 år, afhængigt af hvilken beregningsmodel man anvender for fremskrivningen. Vi har på baggrund af en række tilgængelige analyser, rapporter og statistikker identificeret seks indsatsområder, og præsenterer herunder en række forslag til anbefalinger på disse områder målrettet henholdsvis universiteter, forskningsråd, fonde og det politiske niveau.

Vi anbefaler, at disse råd drøftes og overvejes i miljøerne, at de dernæst implementeres, hvor det findes hensigtsmæssigt, og at der indføres et simpelt nationalt talentbarometer til at følge udviklingen.

Taskforcen foreslår, at Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd lader problemstillingen, om effekten af særlige initiativer målrettet kvinder i Danmark og internationalt, indgå i rådets fremtidige inter-nationale analyse, således at det danske forskersamfund, universiteter og beslutningstagere får et solidt, oplyst grundlag at diskutere dette område på.

I. Ligestilling, som fokusområde på ledelsesniveau

Rettet mod universiteterne: Universiteter bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod forskningsråd og fonde: Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning.

Rettet mod det politiske niveau og universiteterne: Uddannelses- og Forskningsministeriet og universiteterne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere. Uddannelses- og Forskningsministeriet bør i samarbejde med Danske Universiteter etablere et simpelt nationalt

benchmarkingværktøj, "Danmarks Talentbarometer", med mål og opfølgning udspecificeret for universiteter såvel som offentlige forskningsråd og fonde.

II. Rekruttering og besættelse af stillinger

Rettet mod universiteterne: Anvend brede stillingsopslag til alle stillinger, hvor det er muligt. Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for opslag af stillinger. Anlæg bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere.

III. Udvikling af talenter og klare karriereveje

Rettet mod universiteterne: Opstil minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier. Indfør systematisk talentudvikling og klare nedskrevne karriereveje. Brug udviklingsplaner og skab en feedbackkultur. Anerkend unge forskertalenter. Etablér mentorordninger. Udbyd ledelsesprogrammer.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Husk at indstille kvalificerede kvinder til poster og priser.

IV. Kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser

Rettet mod universiteterne: Tilstræb ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg.

Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde: Sæt fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer. Skab rum for flere kvindelige rollemodeller.

V. International mobilitet

Rettet mod universiteterne: Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere, kortere perioder. Arbejd med dual career-programmer.

Rettet mod det politiske niveau, universiteterne og forskningsråd og fonde: Forskningsophold i udlandet bør generelt indgå i karriereplaner, og der bør være familievenlige økonomiske muligheder for udlandsophold.

VI. Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser

Rettet mod universiteterne: Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne. Opstil mere fleksible karriereplaner. Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner. Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under barselsorlov.

1. Præsentation af Taskforcen og dens baggrund

Taskforce for Flere Kvinder i Forskning blev nedsat af uddannelses- og forskningsministeren i december 2014 med det formål at sætte fokus på, hvordan vi kan sikre flere kvinder i dansk forskning. Aktuelt er kun godt 18% af landets professorer kvinder. Procenten er steget gennem de sidste år, men vi vil med fremskrivning af den nuværende stigningstakst først opnå balance mellem kvinder og mænd om 45-50 år, afhængigt af hvilken beregningsmodel man anvender for fremskrivningen.

Taskforcens opgave er at komme med en række handlingsorienterede anbefalinger til initiativer, der umiddelbart kan sættes i værk. Taskforcen har taget udgangspunkt i den eksisterende viden om, hvorfor der er færre kvindelige end mandlige forskere i den danske offentlige forskningsverden på professorniveau sammenlignet med forholdene i de øvrige nordiske lande, EU og OECD.

Herudover har Taskforcen haft til opgave at identificere, hvor der kan være behov for at styrke vidensgrundlaget yderligere. Taskforcen fremlægger derfor til sidst i rapporten forslag til problemstillinger, som kan indgå i den analyse om kønsbalance og ligestilling i forskning, som uddannelses- og forskningsministeren har bedt Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd gennemføre i 2015.

Boks 1.1: Medlemmer af Taskforce for Flere Kvinder i Forskning

Formand for Grundforskningsfondens bestyrelse, professor, klinikchef dr.med **Liselotte Højgaard**, Rigshospitalet, KU og DTU (formand)

Formand for Det Frie Forskningsråds bestyrelse, professor **Peter Munk Christiansen**, Aarhus Universitet

Rektor **Per Holten-Andersen**, Copenhagen Business School

Medlem af Det Unge Akademi, professor dr.med. **Tine Jess**, Statens Serum Institut og Aalborg Universitet

Direktør **Anne-Marie Levy Rasmussen**, GlaxoSmithKline A/S

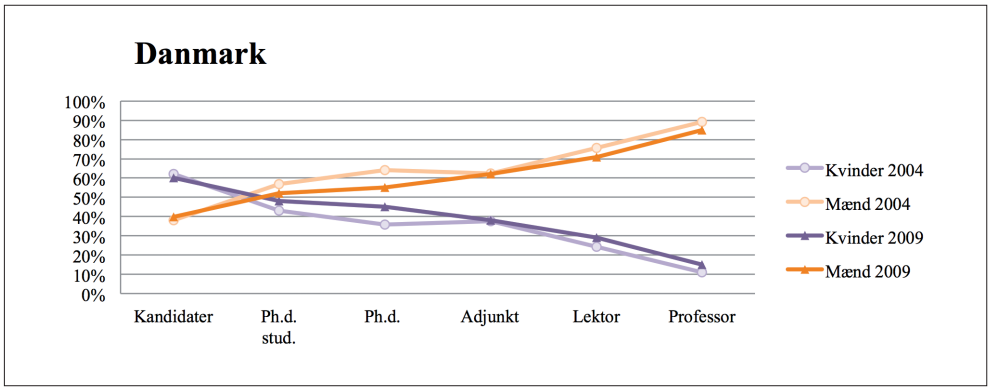
2. Hvorfor flere kvinder i forskning?

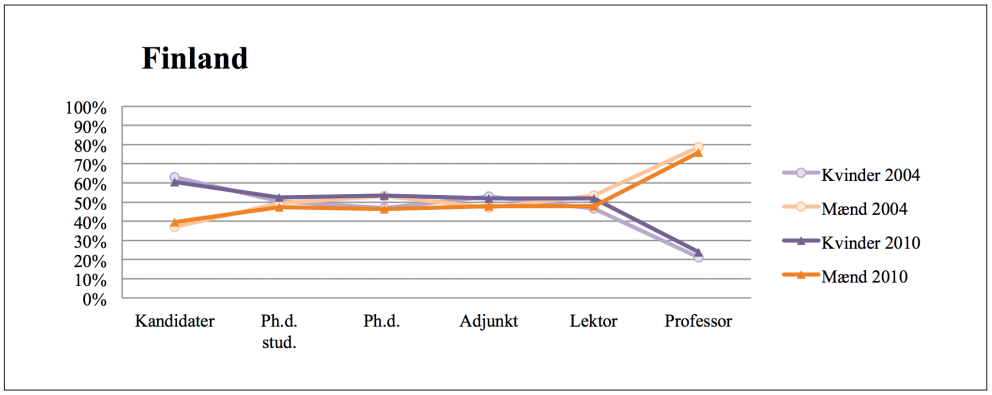
Selvom antallet af kvinder i dansk forskning har været stigende gennem de senere år, er kvinder stadig underrepræsenterede på de danske forskningsinstitutioner, specielt på professor- og ledelsesniveau.

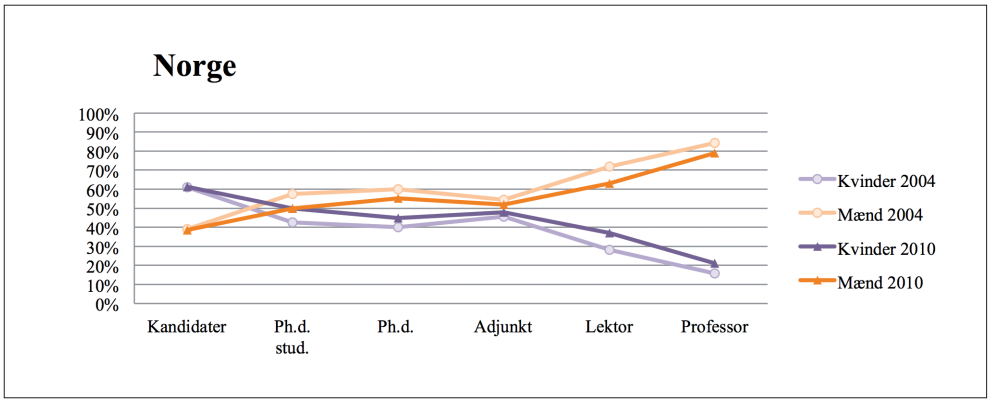
I 2013 var der næsten lige mange mænd (50,2%) og kvinder (49,8%), som startede på en ph.d.-uddannelse. Samlet udgør kvinderne dog kun knapt en tredjedel af universiteternes forskerstab på adjunkt-, lektor- og professorniveau, og jo højere op ad karrierestigen man kommer, desto mindre en andel udgør de kvindelige forskere.

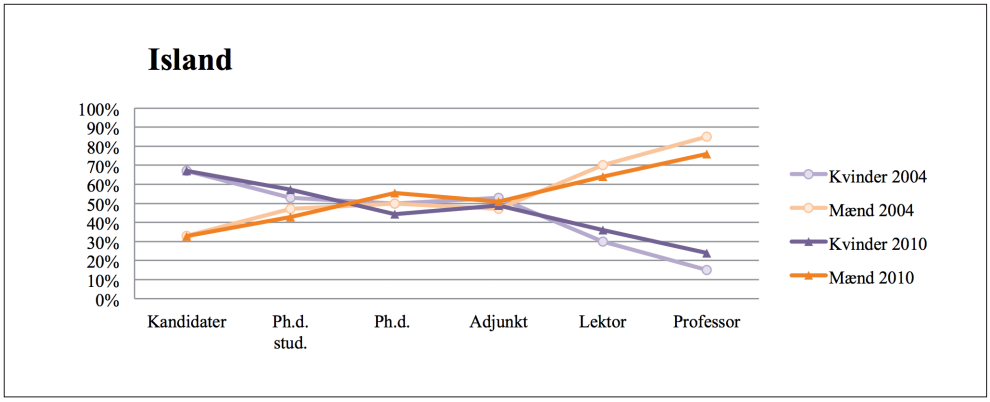
Kun knapt hver femte professor er kvinde (18%), og dermed placerer Danmark sig ringere end de øvrige nordiske lande (jf. nedenstående figurer) og under EU- og OECD-gennemsnittene.

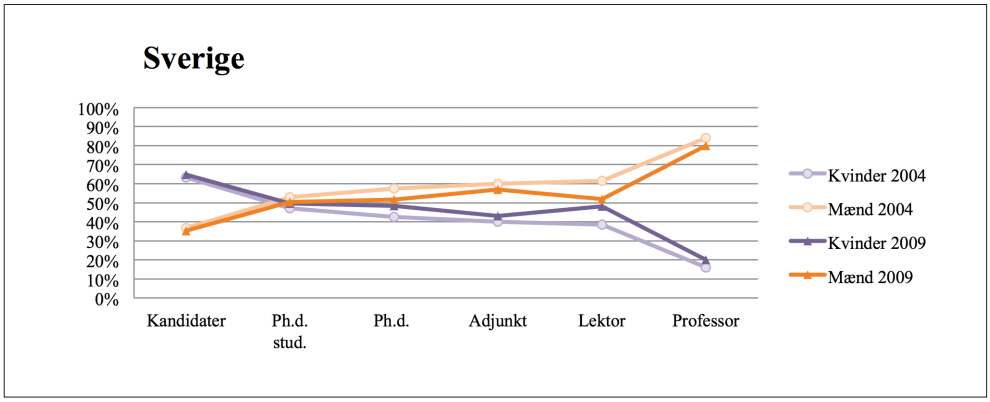
Figur 2.1: Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier i de nordiske lande i 2004 og i 2009/10 (%).











Note: Opgørelserne baserer sig på antal med kandidatgrad og antal med ph.d.-grad (herunder samtlige personer med en afsluttet grad). 2009/10 er seneste år, fra hvilke der foreligger sammenlignelige data).
Kilde: Eurostat og SHE-figures 2012.

Det går fremad, men stadig langsomt med at få flere kvindelige forskere på de danske forskningsinstitutioner på topniveau. Kvinder udgør derfor en uudnyttet ressource i dansk forskning. I et historisk perspektiv har vi i Danmark formået at bringe de menneskelige ressourcer i forskellige befolkningsgrupper i spil på en måde, som har bidraget til det velstående danske samfund, vi kender i dag. På samme måde bør vi realisere potentialerne, når det gælder kvinder og forskning.

Der er mange mulige årsager til, at det går så langsomt med at få de kvindelige talenter i spil. Toppen af dansk forskning tegnes historisk set af mænd, og det er et velkendt fænomen, at man ubevidst eller bevidst ansætter næste generation af ledere i sit eget spejlbillede. Dertil kommer, at ubevidst kønsbias kan få både kvinder og mænd til at vurdere mænds evner højere end identiske evner hos kvinder, hvilket kan påvirke såvel tildelingen af forskningsmidler som stillingsavancement. Vi ser også en tendens til, at der er flere forskningsmidler i spil i de mandsdominerede fag. Endelig kan kvinder selv fravælge forskervejen, hvis den tegnes af en ufleksibel arbejdskultur, der ikke skaber plads til, at man kan være produktiv, selvom man har børn.

Barsel er en væsentlig faktor at tage i betragtning, når man skal forklare frafaldet af kvinder i overgangen fra ph.d.-studerende til ansættelse i en videnskabelig stilling på universiteterne. Nina Smith har i sin forskning påvist vigtige resultater vedrørende negative effekter af lang, dansk barselsorlov[1]. Spørgsmålet om barselsorlov er imidlertid et følsomt emne, der indebærer flere dilemmaer.

Forskerverdenen kan blive bedre til at tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige forskere med evner og talent på højeste niveau. Dem, der kan bedst, og vil mest, skal have muligheden, uanset køn. Det skal ikke være som på Inge Lehmanns tid – hun præsterede på absolut *world class* niveau, men fik ikke muligheden i Danmark. Inge Lehmann fik sit gennembrud sent i livet og i USA.

Danmark har brug for, at de bedste talenter bringes i spil, hvis vi skal fastholde og udbygge vores position som et førende vidensamfund. I fremtiden får vi brug for flere forskere, og ikke mindst forskere, der kan måle sig med de allerdygtigste i verden. Det er derfor vigtigt, at

[1] Se fx Nina Smith et al. (2008): *Gender differences in promotion into top-management jobs*, Aarhus: Aarhus School of Business, Aarhus University, Department of Economics (working paper).

vi formår at opdyrke talenterne, uanset køn, så dem, der kan bedst, bidrager med deres kompetencer, kreativitet og erfaringer til gavn for forskningens kvalitet og relevans. Øget diversitet bidrager til at skabe dynamik, kvalitet og fornyelse i forskningen. Drager man en parallel fra private virksomheder, viser analyseresultater, at virksomheder med en mangfoldig medarbejdersammensætning, for så vidt angår køn, etnicitet og uddannelse, er betydeligt mere innovative end andre virksomheder.[2] Det kan betale sig at styrke mangfoldigheden.

Vi skal tiltrække de bedste udenlandske talenter til dansk forskning og fjerne hindringerne for de kvindelige talenter herhjemme. Talent er ikke kun en medfødt størrelse. Talent kræver udvikling og gode rammebetingelser for at kunne udfolde sig. Opgaven er at sikre, at der ikke er strukturelle barrierer for, at de bedste forskertalenter udnyttes. Det handler ikke om, at der skal være en 50/50-fordeling mellem kvinder og mænd inden for fagområder og stillingskategorier, men at der bør være lige muligheder for alle til at udfolde deres talent, uanset køn.

Køn i forskning er et essentielt emne, der internationalt påkalder sig megen opmærksomhed. Inden for den biomedicinske forskning bør man ved forsøg med celler, væv, forsøgsdyr, raske frivillige forsøgspersoner og alle i patientgrupper indtænke køn, således at både hunkøn og hankøn undersøges, hvor det er relevant. Dette kan også være relevant at overveje for alle de øvrige hovedområder inden for forskning. Det har ikke været sigtet med Taskforcen at gennemgå emnet dybere.

[2] Styrelsen for Forskning og Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation.*

3. Nøgletal om kvinder i forskning

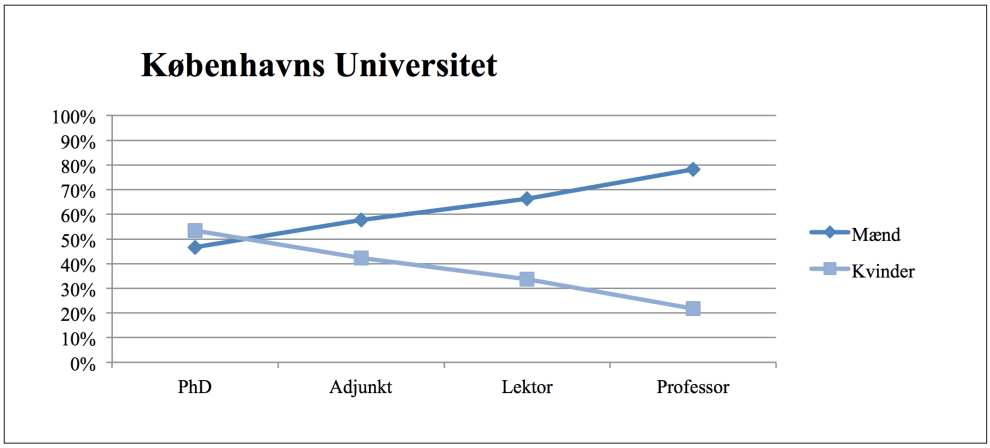
Uddannelses- og Forskningsministeriets publikation "Kvinder i forskning – Alle talenter i spil" beskriver ligestillingssituationen i dansk forskning, blandt andet på baggrund af de senest tilgængelige, statistiske data. I forlængelse af de nøgletal, der findes i ministeriets publikation, belyser Taskforcen i dette afsnit udvalgte aspekter af kvinders placering i toppen af dansk forskning.

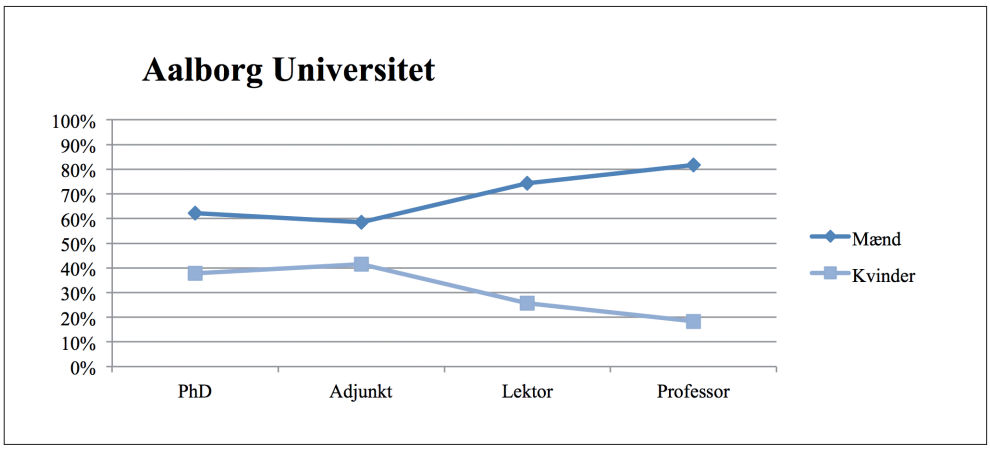
Fokus rettes mod spørgsmålene: 1) Hvordan ser kønsbalancen i "forskerfødekæden" fra ph.d.- til professorniveau ud på de danske universiteter, og hvordan ser den ud inden for de videnskabelige hovedområder? 2) Spiller forskningslederens køn en rolle i forhold til kønsbalancen i forskergrupper? 3) Løser problemet med få kvinder i toppen af dansk forskning sig selv inden for en overskuelig årrække? 4) Hæmmes ansættelsen af kvindelige forskere af, at en række stillinger på de danske universiteter besættes uden opslag? 5) Har mænd og kvinder samme succesrate, når de søger videnskabelige stillinger? 6) Er kvinder overrepræsenterede i tidsbegrænsede professorstillinger?

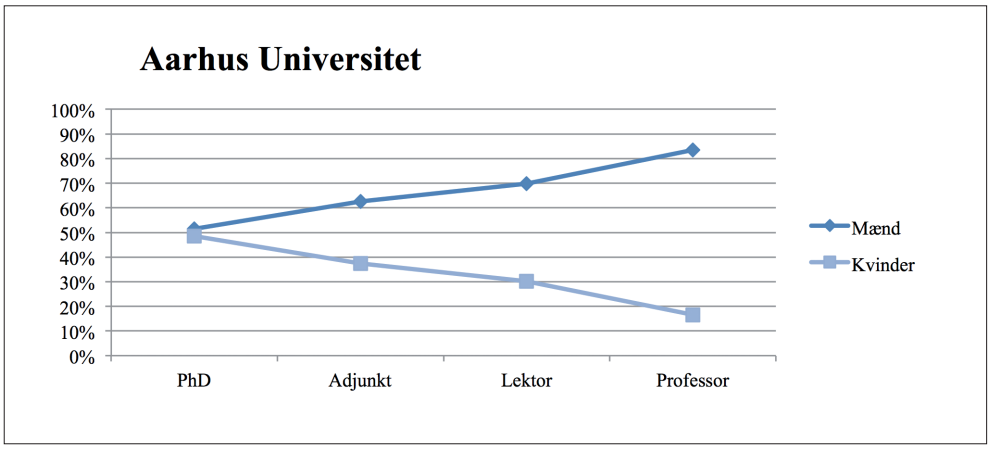
Hvad angår det første spørgsmål, viser figur 3.1 et 2013-statusbillede af kønsbalancen blandt forskere fra ph.d.- til professorniveau på syv af de danske universiteter[3]. Det generelle billede er, at andelen af kvindelige forskere er lavere, desto højere op ad den akademiske karrierestige, man kigger. Der er imidlertid også variationer på tværs af de enkelte universiteter. På ph.d.-niveau er der en højere andel af kvinder end mænd på Københavns Universitet, Syddansk Universitet, Roskilde Universitet og Copenhagen Business School, mens det omvendte gør sig gældende på Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet. På adjunktniveau er det imidlertid kun på Roskilde Universitet, at der er en højere kvindeandel, og på Copenhagen Business School er der en ligelig kønsfordeling blandt adjunkter. På lektor- og professorniveau er der på alle universiteterne en markant højere andel af mandlige end af kvindelige forskere. På professorniveau har RUC den højeste andel kvinder og DTU den laveste.

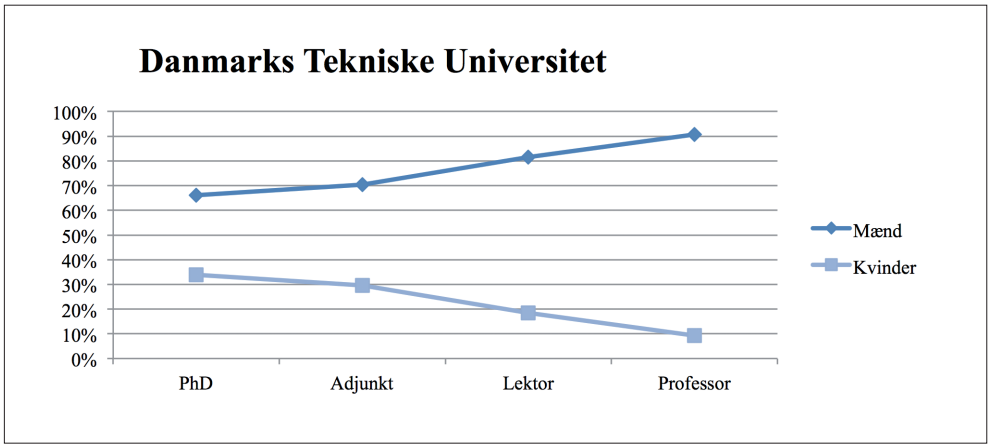
[3] IT-Universitetet er udeladt pga. det lave antal ansatte.

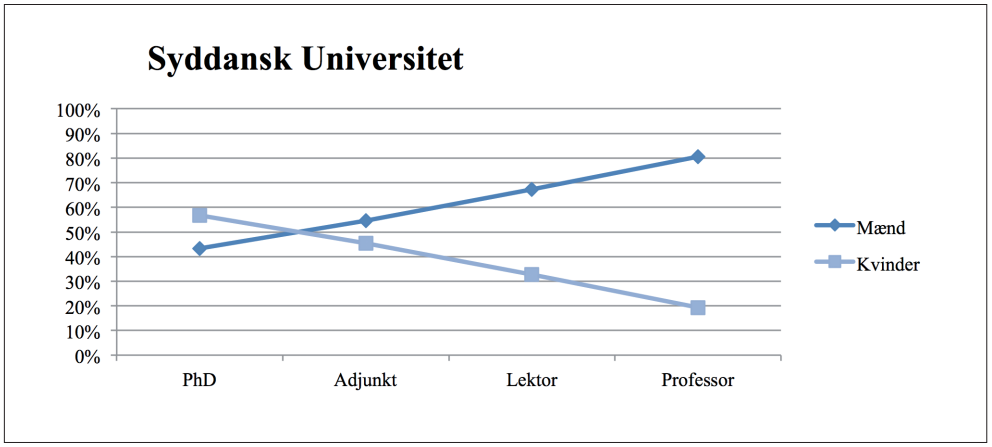
Figur 3.1: Forskerfødekæden fra ph.d.- til professorniveau på danske universiteter fordelt på køn, 2013 (%)

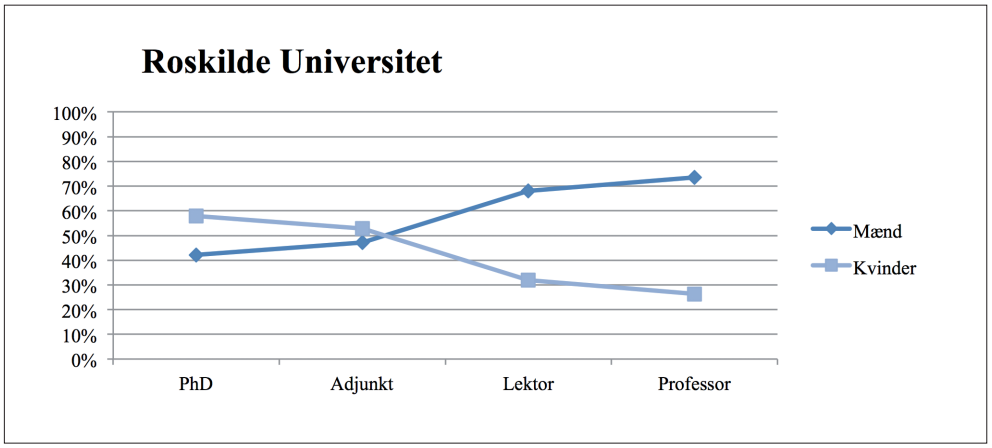


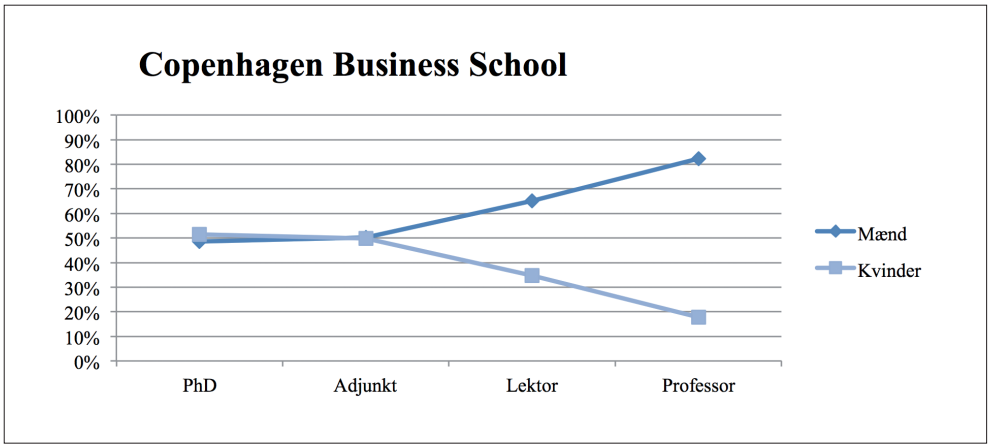





Danmarks Tekniske Universitet
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
PhD
Adjunkt
Lektor
Professor
Mænd
Kvinder


Syddansk Universitet
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
PhD
Adjunkt
Lektor
Professor
Mænd
Kvinder

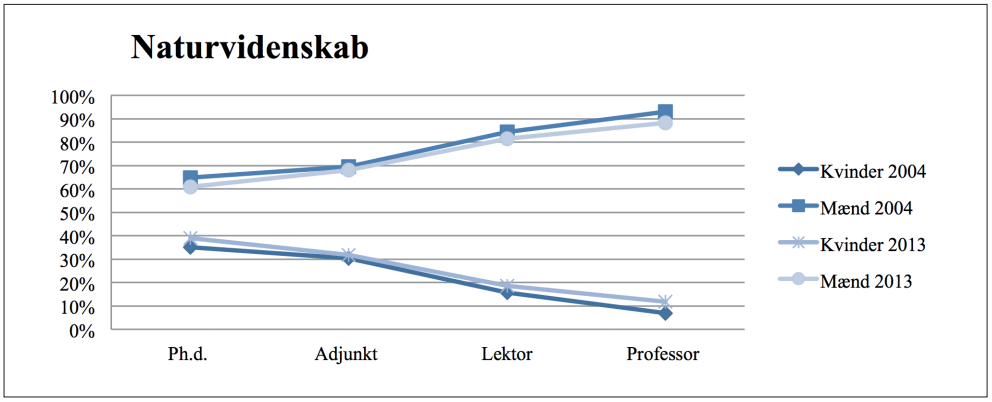

Roskilde Universitet
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
PhD
Adjunkt
Lektor
Professor
Mænd
Kvinder

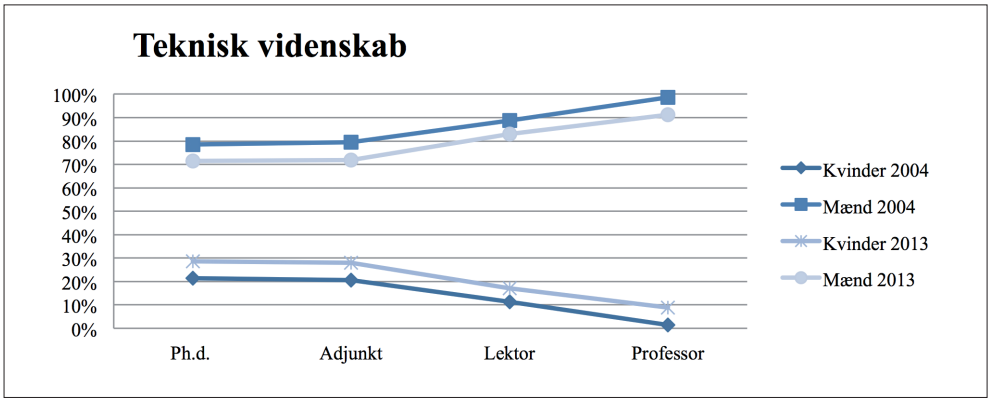


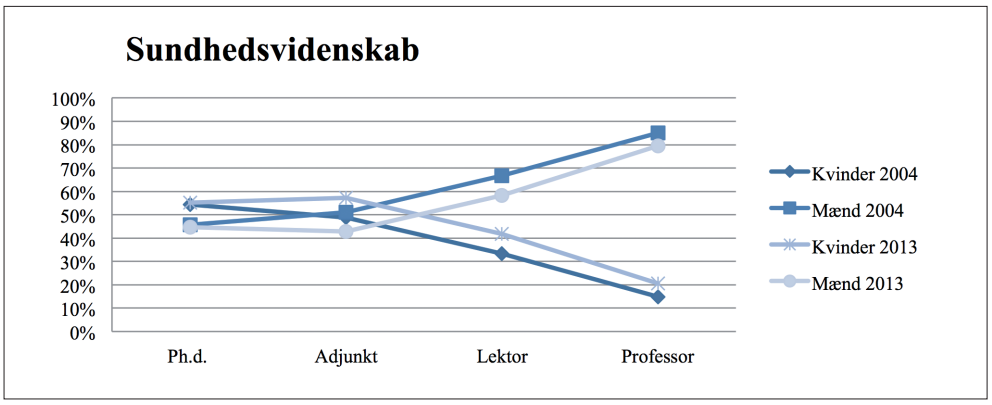
Note 1: Ph.d. angiver ph.d.-studerende i kategorien lønnede ph.d.-stipendiater (dvs. at kliniske assistenter, kandidatstipendiater mv. ikke er inkluderet).
Note 2: Opgørelsen baserer sig på udførte FoU-årsværk og ikke antal personer.
Kilde: Danmarks Statistik og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

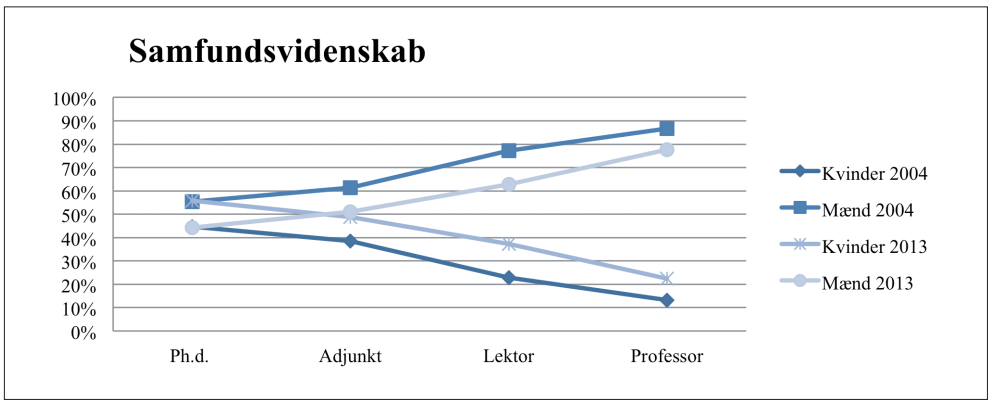
Figur 3.2 viser, hvordan kønsbalancen blandt forskere fra ph.d.- til professorniveau ser ud i Danmark inden for de enkelte videnskabelige hovedområder i henholdsvis 2004 og 2013. På tværs af hovedområderne tegner der sig igen det generelle mønster, at andelen af kvinder er mindst på lektor- og især på professorniveau. Fra 2004 til 2013 er der dog generelt sket mindre forskydninger i retning af en større balance. Naturvidenskab og teknisk videnskab er de fagområder, hvor der i 2013 fortsat er den største overvægt af mandlige forskere, mens humaniora har den største kvindeandel blandt professorerne, efterfulgt af samfundsvidenskaberne. Inden for begge område er der dog fortsat en stor overvægt af mænd, jo højere man kommer op i det akademiske hierarki. I appendiks findes tilsvarende fordelinger for hvert universitet på hvert hovedområde, dog kun et statusbillede for et enkelt år.

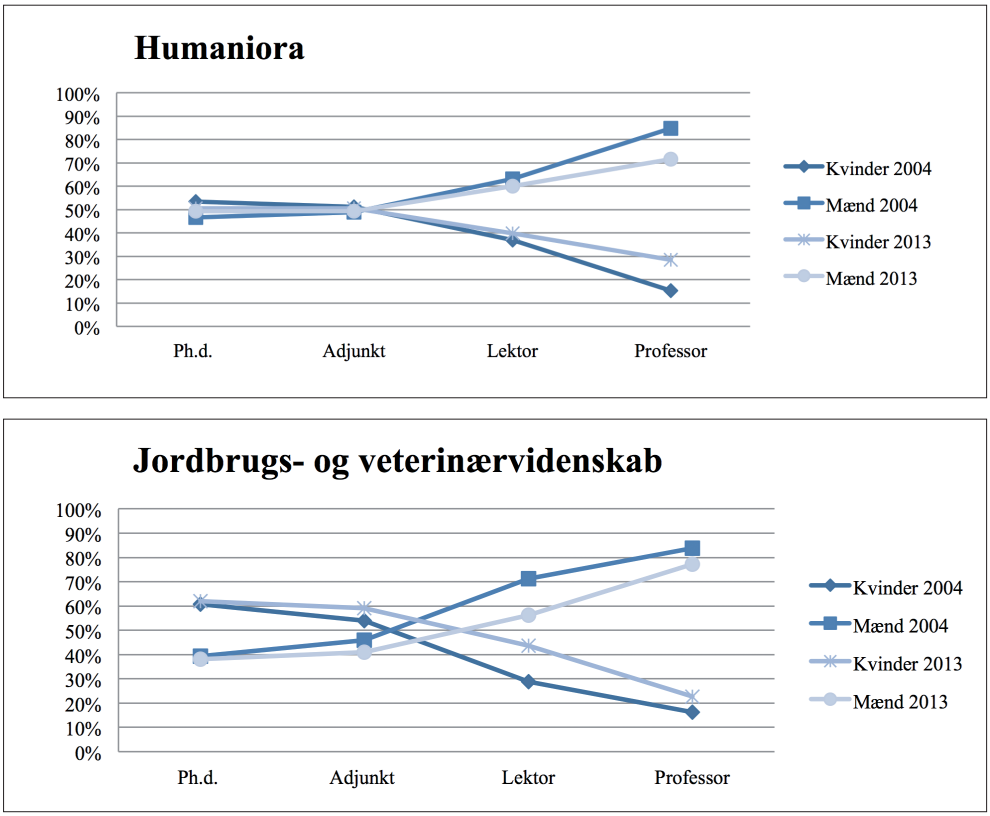
Figur 3.2: Forskerfødekæden i Danmark fra ph.d.- til professorniveau fordelt på køn og videnskabelige hovedområder, 2004 og 2013 (%).







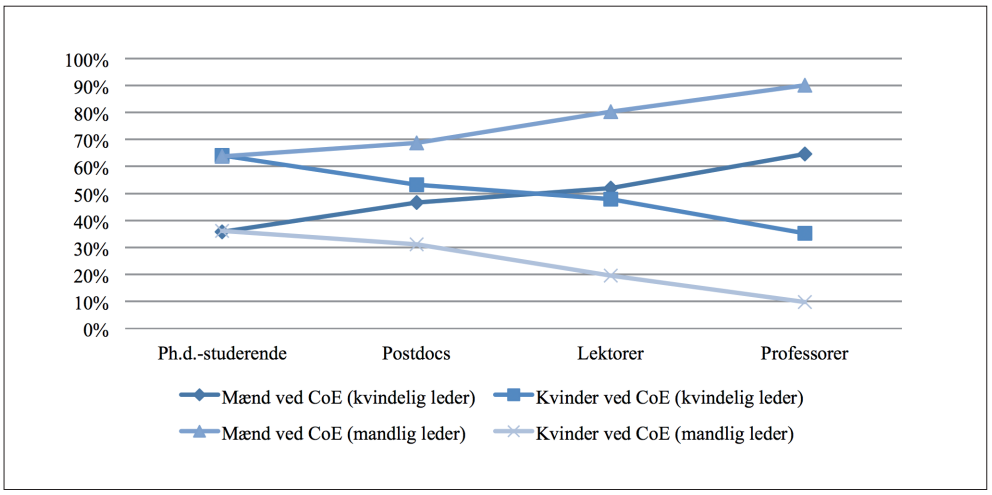




Note 1: Ph.d. angiver ph.d.-studerende i kategorien lønnede ph.d.-stipendiater (dvs. at kliniske assistenter, kandidatstipendiater mv. ikke er inkluderet).
Note 2: Opgørelsen baserer sig på antal personer.
Kilde: Danmarks Statistik og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Det andet spørgsmål drejer sig om, hvorvidt forskningslederens køn spiller en rolle i forhold til kønsbalancen i forskergrupper, altså om der er en tendens til, at forskningsledere rekrutterer forskergrupper med en overvægt af forskningslederens eget køn. Danmarks Grundforskningsfond har undersøgt denne problemstilling i forhold til fondens Centers of Excellence. Figur 3.3 viser andelen af ansatte mænd og kvinder på forskellige akademiske stillingsniveauer i Grundforskningsfondens Centers of Excellence med henholdsvis mandlige og kvindelige centerledere. Af figuren fremgår, at der er en højere andel af kvindelige forskere på alle niveauer ansat i centre, der har en kvindelig centerleder sammenlignet med centre, der ledes af en mand. Andelen af kvinder falder imidlertid med samme takt fra ph.d. til professorniveau, uanset om der er en mandlig eller kvindelig centerleder. Dette tyder på, at forskningslederen spiller en vigtig rolle, men at der også er en række andre faktorer, der må tages i betragtning, hvis der skal rettes op på kønsbalancen i dansk forskning.

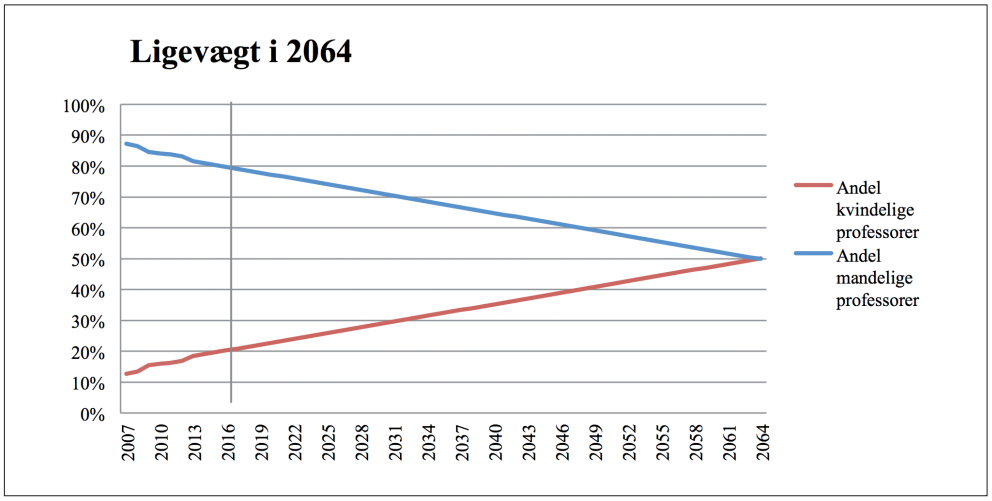
Figur 3.3: Kønsfordeling pr. Center of Excellence lederes køn og ansattes akademiske grad, 2012 (%).



Kilde: Danmarks Grundforskningsfond

For at belyse det tredje spørgsmål, om hvorvidt problemet med for få kvinder i toppen af dansk forskning vil løse sig selv inden for en overskuelig årrække, er der i figur 3.4 udarbejdet et regneeksempel, som illustrerer udviklingen i andelen af kvindelige og mandlige professorer i de kommende år.

Figur 3.4: Andel af kvindelige og mandlige professorer, 2007-2064 (%).



Note: Den lodrette linje indikerer skift til Uddanneles- og Forskningsministeriets egne beregninger.
Kilde: Notatet: "Videnskabeligt personale på universiteterne" samt Uddannelses- og Forskningsministeriets egne beregninger.

I regneeksemplet antages, at professorbestanden antalsmæssigt vil være uforandret i forhold til 2013-niveau (2.157), og at nyrekrutteringen således alene sker ved genbesættelser af stillinger i forbindelse med naturlig afgang. Videre antages det, at cirka 10% af stillingerne genbesættes om året, hvor den kvindelige professorandel fremskrives svarende til den gennemsnitlige vækst i andelen af kvindelige professorer for perioden 1996-2013. Blandt de professorer, der omvendt går på pension, eller forlader et tidsbegrænset professorat, forudsættes, at kvindeandelen er 5%.

Regneeksemplet viser, at andelen af kvindelige professorer først vil nå 50% i år 2064, hvis den samlede bestand af professorer antages at forblive på et konstant niveau. Selvom regnestykket hviler på en række forenklede antagelser, kan det illustrere, at problemet ikke automatisk løser sig selv inden for en overskuelig tidshorisont.

For at belyse det fjerde spørgsmål, om hvorvidt det hæmmer ansættelsen af kvindelige forskere, at en række stillinger på de danske universiteter besættes uden opslag, er der i tabellerne 3.1 og 3.2 oplyst, hvor mange stillinger, der er besat i perioden 2011-13, henholdsvis efter opslag og uden opslag, og hvordan kønsfordelingen er inden for de forskellige stillingskategorier.

Overordnet er der i perioden 2011-2013 i alt besat 4.872 stillinger som enten professor, lektor eller adjunkt på de danske universiteter. Ud af de 4.872 stillinger er lige godt 25% besat uden opslag. Opdelt på stillingskategorier er det ca. 30% af adjunktstillingerne, 21% af lektorstillingerne og 17% af professorstillingerne, der er besat uden opslag.

Tabel 3.1: Stillinger besat EFTER opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
KU	**203**	68	32	**237**	58	42	**402**	55	45
AU	**126**	76	24	**216**	60	40	**346**	54	46
SDU	**92**	79	21	**162**	62	38	**273**	63	37
RUC	**20**	60	40	**27**	63	37	**64**	52	48
AAU	**117**	79	21	**181**	69	31	**273**	65	35
DTU	**95**	88	12	**154**	79	21	**397**	75	25
CBS	**55**	78	22	**70**	59	41	**79**	51	49
ITU	**2**	(100)	(0)	**20**	45	55	**17**	71	29
I ALT	**710**	**76**	**24**	**1067**	**64**	**36**	**1851**	**62**	**38**

Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Tabel 3.2: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen 2011-13.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %	I alt Antal	Heraf M i %	Heraf K i %
KU	**49**	90	10	**88**	51	49	**277**	52	48
AU	**52**	83	17	**69**	74	26	**348**	65	35
SDU	**13**	69	31	**39**	67	33	**116**	52	48
RUC	**2**	(50)	(50)	**14**	29	71	**0**		
AAU	**21**	86	14	**11**	73	27	**22**	68	32
DTU	**1**	(0)	(100)	**60**	70	30	**0**		
CBS	**10**	(80)	(20)	**9**	(78)	(22)	**29**	59	41
ITU	**2**	(50)	(50)	**2**	(50)	(50)	**10**	(80)	(20)
I ALT	**150**	**83**	**17**	**292**	**63**	**37**	**802**	**58**	**42**

Note: Parentes om procenttal udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

I forhold til besættelsen af adjunktstillinger viser tabellerne interessant nok, at kvinder samlet set har en signifikant højere succesrate i forhold til stillinger, der besættes uden opslag, i forhold til stillinger, der besættes med opslag. Det er især på Syddansk Universitet, at kvinder har større succesrate, når stillinger besættes uden opslag end med opslag.

Tabellerne viser videre, at det i forhold til besættelsen af lektorstillinger, ikke for universiteterne tilsammen har gjort den store forskel, om stillingerne har været slået op eller ej, i forhold til hvor mange procent af stillingerne, der besættes af kvinder. Men også her er der store forskelle mellem universiteterne. Særligt på Aarhus Universitet har kvinder en

lavere succesrate ved besættelse af lektorater uden opslag end med opslag. På RUC er det omvendt.

I forhold til professorstillingerne har kvinder signifikant højere succesrate i forhold til stillinger, der besættes med opslag, end uden opslag. Hvis kvinderne havde haft samme succesrate ved stillingsbesættelser uden opslag, som med opslag, ville der i de tre år have været ansat 10 flere kvindelige professorer, end det blev tilfældet.

Også i forhold til besættelsen af professoraterne er der store forskelle mellem universiteterne. På Syddansk Universitet har kvinder en større succesrate, hvis professoraterne besættes uden opslag, end med opslag (dog med et lavt antal stillingsbesættelser uden opslag). På Københavns Universitet besætter kvinder derimod kun 10% af de professorater, der besættes uden opslag, mens det gælder 32% af de professorater, der besættes med opslag.

På Aarhus Universitet er forskellen i kvinders succesrate den samme som i hele landet, når man ser på besættelsen af professorater med og uden opslag. Til gengæld er AU suverænt det universitet, der besætter den største del af professoraterne uden opslag. Næsten en tredjedel af professoraterne på AU er i perioden 2011-13 besat uden opslag.

Også når man kigger på fagområder er der stor variation – både i forhold til hvor mange stillingsbesættelser, der sker med og uden opslag, og i forhold til kvinders succesrater ved stillingsbesættelserne (tabel 3.3 og 3.4).

Omtrent hver tredje stilling inden for henholdsvis humaniora, naturvidenskab og sundhedsvidenskab sker uden opslag. Inden for samfundsvidenskab, jordbrug og teknisk videnskab gælder det kun hver 6.-8. stilling, der besættes. 77% af de professorstillinger, der er besat uden opslag er inden for sundhedsvidenskab og naturvidenskab.

Tabel 3.3: Stillinger besat EFTER opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen og videnskabelige hovedområder, 2011-2013.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf Kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %
HUM	**61**	51	49	**188**	54	46	**166**	47	53
SAM	**204**	74	26	**299**	60	40	**408**	53	47
NAT	**129**	86	14	**182**	79	21	**652**	72	28
JORD	**40**	58	43	**33**	39	61	**89**	38	62
SUND	**175**	77	23	**145**	50	50	**287**	49	51
TEK	**101**	90	10	**220**	78	22	**249**	81	19
I ALT	**710**	76	24	**1067**	64	36	**1851**	62	38

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Tabel 3.4: Stillinger besat UDEN opslag – fordelt på, hvem der fik stillingen og videnskabelige hovedområder, 2011-2013.

	Professorniveau			Lektorniveau			Adjunktniveau		
	I alt	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %	**I alt**	Heraf mænd i %	Heraf kvinder i %
HUM	**10**	(80)	(20)	**53**	53	47	**152**	55	45
SAM	**18**	78	22	**29**	52	48	**72**	57	43
NAT	**37**	78	22	**94**	73	27	**355**	69	31
JORD	**0**	-	-	**6**	(50)	(50)	**29**	41	59
SUND	**79**	89	11	**56**	52	48	**165**	37	63
TEK	**6**	(50)	(50)	**54**	74	26	**27**	85	15
I ALT	**150**	83	17	**292**	63	37	**800**	58	42

Note: Der er sat parentes om de procenttal, der er udregnet på en population på 10 eller derunder.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

I forhold til en vurdering af, om kvinder har størst succesrate i forhold til stillingsbesættelser med og uden opslag, tegner der sig et broget billede, når man underopdeler på fagområder og stillingskategorier.

Kun inden for naturvidenskab tegner der sig et gennemgående mønster, i at kvinders succesrater interessant nok altid er højere uanset stillings-kategori, hvis stillingerne besættes uden opslag end med opslag.

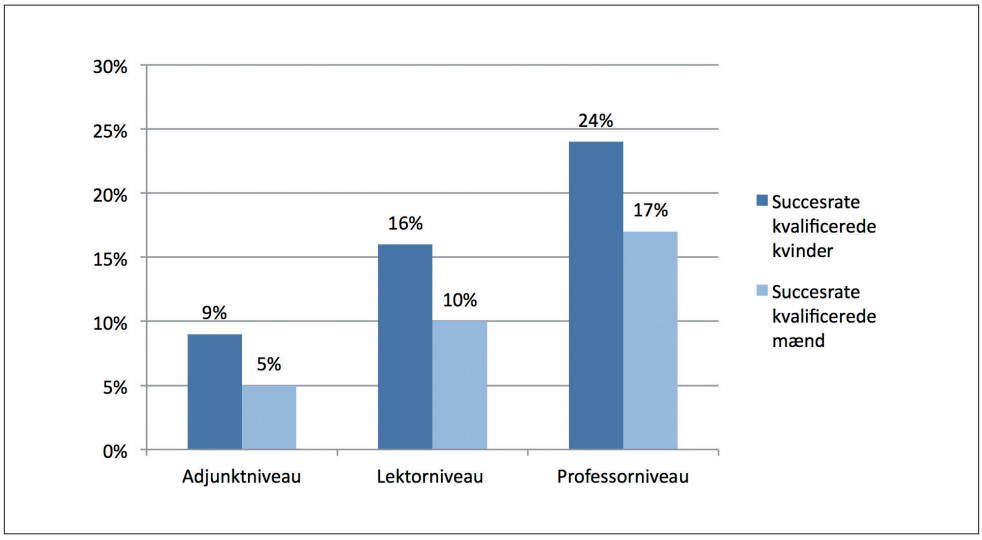
Kvinders succesrate er større ved besættelse af professorater besat med opslag inden for humaniora, samfundsfag og sundhedsvidenskab. Især kan man bemærke, at kvinders succesrate på det sundhedsvidenskabelige område halveres, når stillinger ikke slås op, og at halvdelen af alle stillingsbesættelser på professorniveau uden opslag er inden for sund-

hedsområdet. I forhold til lektorater er der ikke inden for nogen videnskabelige hovedområder de helt store forskelle på stillingsbesættelser med og uden opslag. Det samme gælder adjunktniveauet, hvor kvinder dog har en noget større succesrate uden opslag inden for det sundhedsvidenskabelige område.

Konklusionen er samlet set, at kvinders succesrate er højere ved besættelse af professorater med opslag. Hvad angår adjunkturer, har kvinder en højere succesrate, når besættelse sker uden opslag, mens det ingen nævneværdig forskel gør, om lektorater besættes med eller uden opslag. Disse hovedresultater dækker dog over store variationer, når man underopdeler på universitet og fagområder.

Det femte spørgsmål handler om, hvordan kønnenes succesrate påvirkes af, om der er kvalificerede ansøgere af begge køn. Figur 3.5 viser, at kvindernes succesrate faktisk er signifikant højere end mænds, når der er kvalificerede ansøgere af begge køn.

Figur 3.5: Mandlige og kvindelige ansøgeres succesrate ved stillingsbesættelser på professor-, lektor- og adjunktniveau i 2011-2013, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn (%).



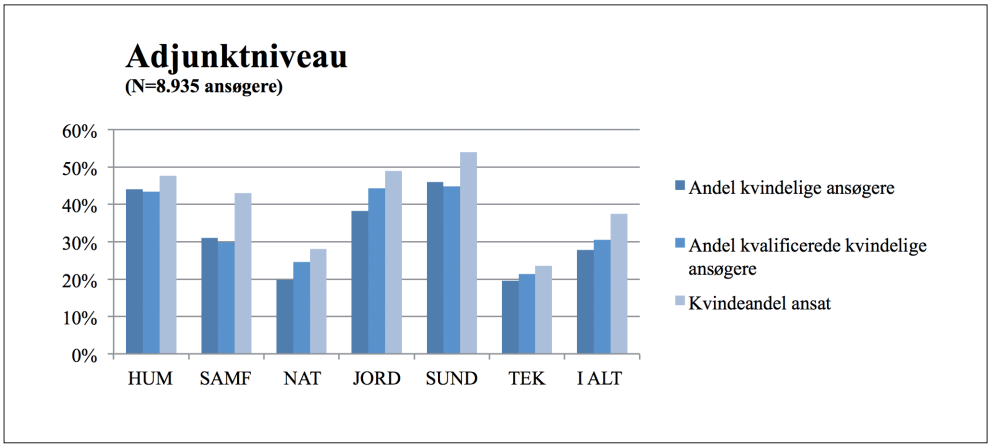
Kilde: Notat "Forskerrekruttering på universiteterne 2011-2013", Uddannelses- og Forskningsministeriet.

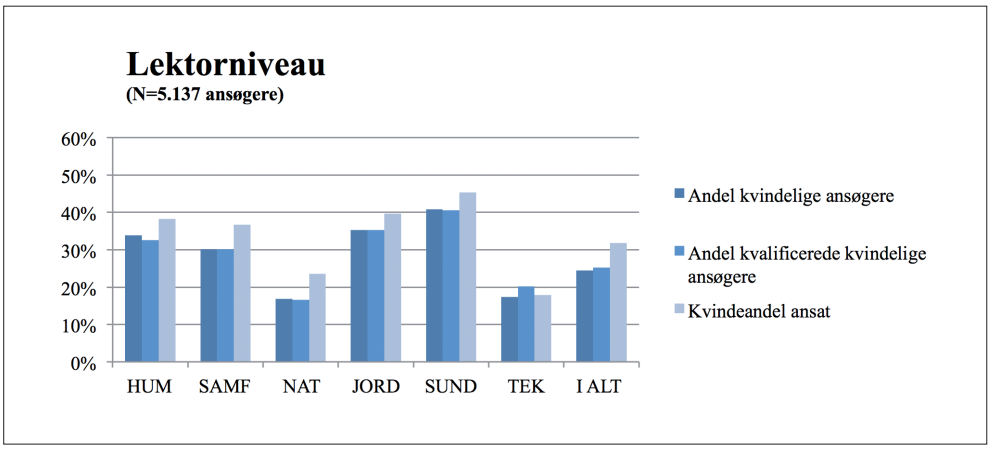
På professorniveau var succesraten blandt de kvalificerede kvindelige ansøgere 24% og for de kvalificerede mandlige 17%. Mens 16% af de kvalificerede kvindelige ansøgere til lektorstillingerne fik de stillinger, de søgte, så var andelen kun 10% blandt de kvalificerede mandlige ansøgere. På adjunktniveau var succesraten 9% for de kvalificerede kvindelige ansøgere og 5% blandt mændene.

En fortolkning af tallene er, at kvinder kan være tilbøjelige til at søge senere end mænd, dvs. først når de er mere sikkert kvalificerede. De kvindelige forskere er gode, når de først er i position til at søge, og så faktisk søger, men der er formentlig en række mekanismer, der gør, at kvinder søger i mindre grad i end mænd. Det er en ledelsesopgave at adressere disse.

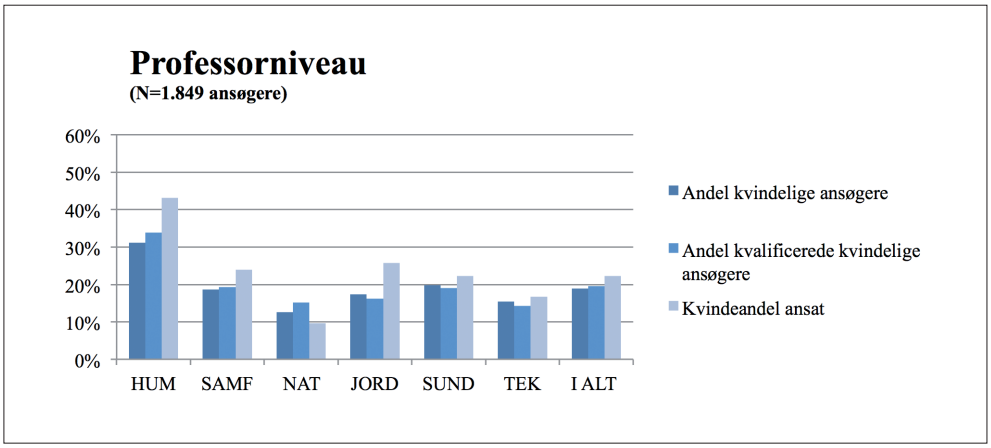
Ser man, jf. figur 3.6, på, hvordan billedet ser ud på tværs af videnskabelige hovedområder og stillingskategorier for perioden 2007-2009[4], kan det konkluderes, at når kvinderne søger, bliver de erklæret kvalificerede i lidt større omfang end deres andel af ansøgerpopulationen tilsiger, og tilsvarende får de også stillingerne i lidt større omfang, end deres andel af de kvalificerede ansøgere tilsiger. Kun inden for teknisk videnskab på lektorniveau og naturvidenskab på professorniveau er andelen af ansatte kvindelige ansøgere mindre end andelen af kvalificerede kvindelige ansøgere.

Figur 3.6: Kvindeandel af ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte på adjunkt-, lektor og professorniveau i perioden 2007-2009 (%).





[4] Data er ikke tilgængelige for perioden 2011-2013.

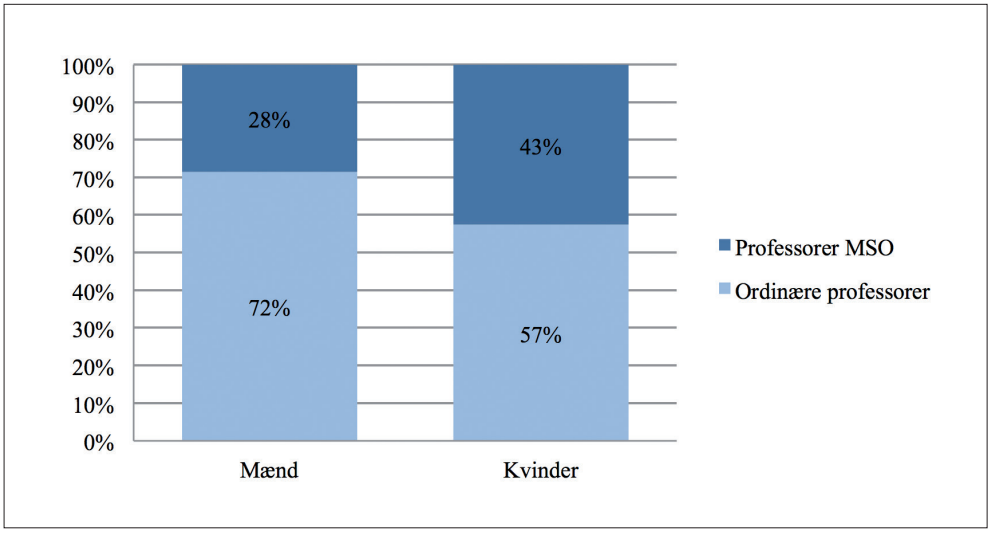


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Det sidste og sjette spørgsmål handler om, hvorvidt kvinder er overrepræsenterede i tidsbegrænsede stillinger, og om mænd omvendt er overrepræsenterede, når det gælder ansættelse i varige stillinger.

Figur 3.7 illustrerer andelen af kvinder og mænd, der blev ansat i henholdsvis ordinære og tidsbegrænsede MSO-professorstillinger i perioden 2011-2013. En klart større andel af de kvindelige (57%) end af de mandlige (43%) professoransættelser var professor MSO-ansættelser i perioden.

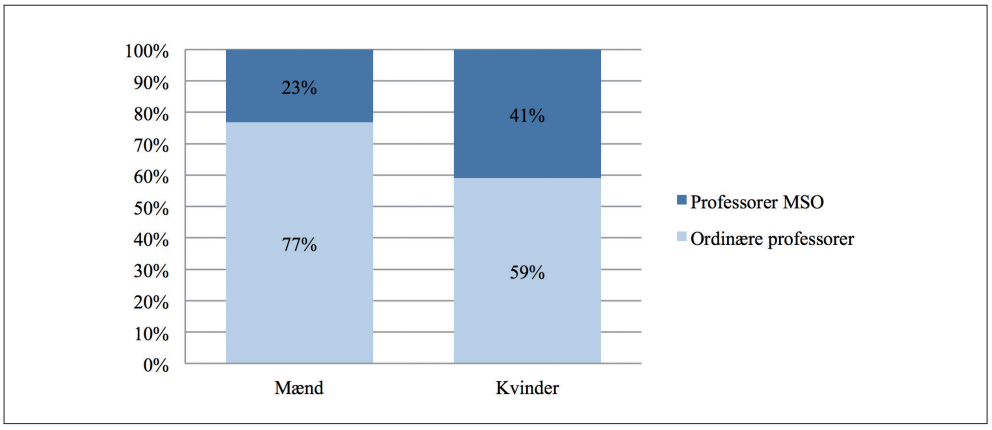
Figur 3.7: Andelen af kvinder og mænd, der blev ansat i hhv. ordinære og MSO-professorstillinger i perioden 2011-2013 (%).



Note: Kvinder: n=195, mænd n=665
Kilde: Uddannelses – og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne.

Også når det gælder den samlede professorbestand, er kvindeandelen blandt MSO-professorer betydeligt højere end blandt ordinære professorer. I 2013 var 41% af de kvindelige professorer ansat som MSO, mens kun 23% af de mandlige professorer var ansat i tidsbegrænsede stillinger (figur 3.8).

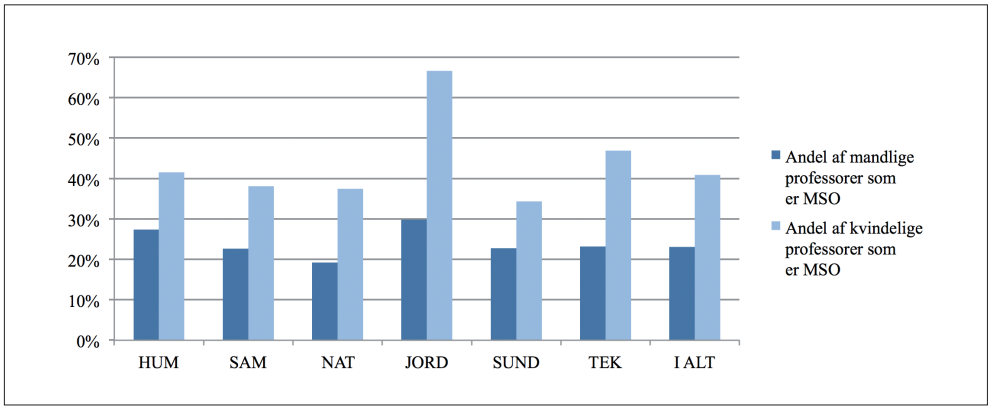
Figur 3.8: Andelen af mænd og kvinder i hhv. ordinære og MSO-professor-stillinger, 2013 (%).



Note: Kvinder: n=337, mænd: n=1.497.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Endvidere gælder på tværs af alle de videnskabelige hovedområder, at kvinder er overrepræsenterede i MSO-professorstillinger (figur 3.9). Andelen af kvinder i MSO-professorstillinger er højest inden for jord-brugsvidenskab (67%) og teknisk videnskab (47%).

Figur 3.9: Andel af kvindelige og mandlige professorer som er MSO opgjort efter videnskabeligt hovedområde, 2013 (%).



Kilde: Uddannelses – og Forskningsministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne.

Alt i alt bekræfter tallene, at der er en væsentlig skævhed mellem kønnene, og at kvinderne således er overrepræsenterede i tidsbegrænsede MSO-professorstillinger, mens mændene i større grad opnår ansættelse i varige professorstillinger.

4. Universiteternes indsats på området i dag

Taskforcen har bedt de otte danske universiteter nævne fem initiativer, de selv mener, har været de mest succesfulde i forhold til at fremme køn og ligestilling på deres universitet. Universiteternes indmeldinger fremgår af den nedenstående boks.

Indmeldingerne fra universiteterne vidner om stor spredning, og initiativerne spænder fra fokus på en høj gennemførelsesprocent blandt de ph.d.-studerende, over klarhed over karriereveje og krav til ansøgere, til let adgang til statistik med relevante oplysninger fordelt på køn. En række af initiativerne nævnes dog af flere af universiteterne. Nogle af de initiativer, der nævnes af flest universiteter, er en målsætning om, at bedømmelsesudvalg (og i nogle tilfælde også ansættelsesudvalg) i forbindelse med besættelse af stillinger har medlemmer af begge køn, og at der tilbydes vejledning om karriereveje og mentorordninger for yngre forskere.

Universiteterne blev samtidig bedt om at angive, om de har en handlingsplan vedrørende kvinder i forskning. Det er tilfældet på de fleste af universiteterne, evt. med ligestilling som en integreret del af en samlet mangfoldighedsstrategi. Enkelte af universiteterne har derudover nedsat ligestillings- eller mangfoldighedsudvalg.

Mere information om nuværende initiativer for flere kvinder i forskning på både universiteter og i offentlige forskningsfinansierende råd og fonde kan findes i: "Kvinder i forskning – Alle talenter i spil, Uddannelses- og Forskningsministeriet, februar 2015".

Boks 4.1: Indsatser på universiteterne.

CBS

1. Årlig køns- og lønstatistik samt forskerrekrutteringsanalyser
2. Særligt fokus på at øge andelen af kvindelige professorer, bl.a. gennem opstillede mål i udviklingskontrakten
3. Styrket gennemsigtighed omkring rekrutteringsprocesser og kriterier for rekruttering og forfremmelse af forskere
4. Forsøg med systematisk karriereudvikling (PhD placement officer, CBS tenure track) og tværinstitutlig mentorordning
5. Balanceret kønsrepræsentation i ledelse, VIP-bedømmelsesudvalg og i interne organer og udvalg

DTU

1. Ligestillingsvurdering af mange af universitetets tiltag
2. Nedskrevne karriereveje og -diagrammer samt lønstrukturer og -politikker, der øger gennemsigtigheden omkring kriterier for forfremmelse
3. Ledelsesprogram (videreudvikling af ledere og forskere)
4. Flere faste forskerstillinger på adjunktniveau
5. Præsentation af succesrige kvindelige forskere på introprogrammet som kan fungere som rollemodeller for yngre kvinder

IT-universitetet

1. Vedvarende fokus i alle ledelseslag på at sikre mangfoldighed, herunder ligestilling i sammensætningen af universitetets ledelsesgrupper
2. Begge køn repræsenteret i bedømmelses- og ansættelses-udvalg til forskerstillinger
3. Ph.d.-skolen arbejder aktivt for at sikre høj gennemførelses-procent blandt studerende af begge køn
4. Personalepolitik med fokus på muligheden for balance mellem familie og arbejdsliv (orlov, barsel, deltid og hjemmearbejde)

Københavns Universitet

1. Økonomiske incitamenter (2008-2013) – ekstra lønmidler til fakulteter, der ansatte kvinder i professorater
2. Søgekomitéer – der skal søge efter egnede ansøgerkandidater af begge køn
3. Åbne rekrutteringsprocesser og bredde i ansøgerfeltet – dvs. stillingerne skal opslås, og der skal slås stillinger op på områder, hvor der er talenter af det underrepræsenterede køn. Som noget nyt skal der på alle opslag til lederstillinger og faste forskerstillinger være mindst en kvalificeret ansøger af hvert køn (KU har primo 2015 fået dispensation til dette som en midlertidig foranstaltning)
4. Før-leder-kurser og mentorordninger til afklaring af karriereforløb
5. Særlig indsats i forbindelse med tilbagevenden efter endt barsel og forældreorlov

RUC

1. En generationsskiftestrategi, hvor der blandt andet er etableret senior- og aftrædelsesordninger for at give bedre plads til yngre forskere. Blandt de ældre medarbejdere er der en markant overvægt af mandlige forskere.
2. Samtlige stillingsopslag formuleret bredt, så de appellerer til både mandlige og kvindelige forskere
3. I årevis afholdt forskerfrokoster og gender-lunch-arrangementer, hvor køn og ligestilling er på dagsordenen
4. Begge køn repræsenteret i bedømmelses- og ansættelsesudvalg ved forskerrekruttering
5. Tradition for balanceret kønsfordeling i beslutningsdygtige organer

Syddansk Universitet

1. Karriereudviklingsprogram for adjunkter og post docs – de første to gange kun for kvindelige forskere, men de sidste tre gange for begge køn grundet efterspørgsel fra begge køn. Kønsaspektet del af det faglige program. SDU har desuden deltaget i FESTA-projektet under EU's 7. rammeprogram. Projektet har haft fokus på karrierestrategier mv. for mandlige og kvindelige forskere, og resultaterne fra projektet vil blive anvendt i fremtidige forløb.
2. Ledelsesaspirant- og lederintroduktionsprogram for både mandlige og kvindelige forskere. Erfaringen er, at systematisk arbejde med lederudvikling og støtte til lederaspiranter fremmer kvinders deltagelse i ledelse.
3. Årlig drøftelse på fakultets- og institutniveau af SDU's kønsstatistik. Dialog indledt om systematiske kønsforskelle og -mønstre med henblik på vurdering af eventuelle tiltag
4. Kompetenceudvikling af ph.d.-vejledere – herunder hvordan understøtter man bedst mandlige og kvindelige ph.d.-studerede, og hvordan påvirker køn samspillet mellem ph.d.-studerende og vejleder
5. Begge køn skal være repræsenteret i bedømmelsesudvalg (forskerrekruttering)
6. Barselsordning for forskere – bedre work-life-balance, herunder mulighed for løbende faglig ajourføring under barsel og mulighed for perioder med undervisningsfrihed efter endt barsel

Aalborg Universitet

1. Strategisk fokus på ligestilling i topledelsen – AAU har haft ligestillingsmål i resultatkontrakten, hvilket gav fokus på området i topledelsen. Erfaringen er, at afrapportering skal følges af krav om mål og handling for at få effekt
2. AAU afsatte i perioden 2006-13 en central pulje på 800.000 kr., hvor de faglige miljøer kunne få tilskud til lønudgiften på 10.000 kr. pr. måned, hvis de ansatte kvindelige professorer eller MSO-professorer
3. Årlig drøftelse af ligestilling i diverse udvalg på baggrund af standardiseret ligestillingsrapport til ledere og forskere
4. Klarhed og gennemsigtighed omkring krav til ansøgninger om videnskabelige stillinger og processer for ansættelser sikret gennem AAU's stillingsportal
5. Fokus på kvalitet i ph.d.-vejledning (karrierevejledning og faglig vejledning) for at sikre større gennemførelsesrater for ph.d.-studerende (af begge køn)

Aarhus Universitet

1. Særlige lektorater (10 stk.) og MSO-professorater (10 stk.) i perioden 2010-2014 hvor fakulteterne fik økonomisk medfinansiering, hvis stillingerne blev besat med kvinder
2. Nedsættelse af et mangfoldighedsudvalg samt udarbejdelse af politik og handlingsplansudkast om ligestilling og mangfoldighed
3. Årlig monitorering: Kønsfordelingsstatstik på fakultetsniveau over stillingskategorierne ph.d.-, adjunkt-, lektor- og professor
4. Karrierevejledning og mentorordning særligt for adjunkter
5. Fokus på ligelig repræsentation i bedømmelsesudvalg ved forskerrekruttering

Kilde: Universiteternes indberetninger til Taskforcen modtaget februar 2015.

5. Flere kvinder i forskning – Taskforcens anbefalinger

Taskforcen retter i dette afsnit søgelyset mod en række fokusområder, hvor vi har identificeret udfordringer og barrierer i forhold til at få flere kvinder i forskning. Som svar på disse udfordringer og barrierer anbefaler vi konkrete og handlingsorienterede løsninger, som kan sættes i værk inden for en kort tidshorisont. Anbefalingerne retter sig primært mod politikerne, ledelserne på forskningsinstitutionerne fra rektor/prorektor-niveau til institutledere og forskningsledere samt mod de forskningsfinansierende råd og fonde. Det er her, at det er muligt umiddelbart at sætte ændringer i værk. Taskforcen har ikke set det som sin hovedopgave at pege på løsninger, der kræver lovændringer mv. Fokus har som anført i vores opdrag været at pege på områder, hvor ændringer forholdsvis let kan iværksættes.

De fleste af udfordringerne og barriererne er velkendte og belyst i tidligere sammenhænge. Hvis der skal skabes reel forandring, er der brug for fokus på løsningerne, hvordan de eksekveres, og hvordan der kan sikres en systematisk opfølgning på initiativerne og deres effekt.

Det har gennem tiden været diskuteret, hvorvidt problemet med den lave andel af kvindelige forskere ligger hos kvinderne selv, eller om problemet ligger i de strukturer og vilkår, der gælder for forskning. Det er generelt Taskforcens opfattelse, at problemet med den lave andel af kvindelige forskere ikke løses ved, at kvinderne blot "arbejder med sig selv" ("fixing the women"). Ændringer kræver ledelsesfokus og fokus på de strukturelle rammer, der gør sig gældende for arbejdet og karriereudvikling inden for forskningsområdet.

Kvinderne kan også selv gøre en forskel. Kvindelige forskere er ikke ens, og holdninger og ønsker til livet og forskerlivet er forskellige. Fra etablerede kvindelige forskere på topniveau kan rapporteres, at det godt kan lade sig gøre at kombinere en karriere som topforsker med et familieliv med børn og ægteskab og med en karriere også til ægtefællen. Det kræver prioritering, fokus på forskningen og stor arbejdsindsats. Taskforcen har her en række anbefalinger, der kan overvejes af alle forskertalenter som inspiration til at styrke egne muligheder.

Boks 5.1: Ti tips til talenter.

1. Sørg for, at din leder kender og støtter dine karriereønsker
2. Husk at gøre din leder opmærksom på relevante poster og priser, hvor du kan komme i betragtning
3. Få internationale erfaringer og skab internationale netværk
4. Høst erfaringer med forskningsledelse
5. Vær aktiv i forskernetværk, og find gerne en eller flere seniorledere, der støtter dig
6. Gør om muligt brug af mentorordninger eller tag gerne selv kontakt til egnede mentorer
7. Værn om din forskningstid, og sørg for at prioritere din udvikling
8. Orienter dig grundigt i krav og muligheder
9. Hold dig ikke tilbage – tro på dig selv og dine egne evner
10. Del din barsel med din partner, og hold kontakt til forskningen under din barsel

Taskforcens forslag til indsatsområder

Ud fra drøftelser i Taskforcen har vi nedenfor beskrevet seks overordnede områder med gode råd, der kan implementeres umiddelbart i det danske forskningssystem med henblik på at styrke kvinders mulighed for at udfolde deres potentiale i forskning.

I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau

At få alle talenter i spil, er et ansvar, som bestyrelser og ledelserne på alle niveauer i de danske forskningsinstitutioner bør tage på sig. God ledelse handler blandt andet om at kunne fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere uanset køn, etnicitet mv.

Det er derfor afgørende, at den øverste ledelse på forskningsinstitutionerne sætter ligestilling på dagsordenen som en topprioritet, når de udarbejder strategier for deres institutioner. Den øverste ledelse har ansvaret for at opstille ambitiøse målsætninger og udarbejde konkrete handleplaner for, hvordan målene skal nås. Det er vigtigt også at sikre tilslutning fra ledelserne på fakultets- og institutniveau, og at der følges op via systematisk indrapportering i forhold til nøgleparametre i handleplanerne.

Alle videregående uddannelsesinstitutioner indgår hvert 3. år udviklingskontrakter med uddannelses- og forskningsministeren. Udviklingskontrakterne indeholder bl.a. 3-5 mål, som hver institution selv vælger. De selvvalgte mål forventes at afspejle den enkelte

institutions egne, strategiske prioriteringer og profilering. I udviklingskontrakterne for perioden 2015-17 har Syddansk Universitet og Copenhagen Business School selv valgt at opstille måltal om henholdsvis at øge andelen af kvinder i videnskabelige stillinger (SDU) og at øge andelen af kvindelige ansøgere til professorstillingerne (CBS).

De offentlige forskningsråd og fonde, der uddeler konkurrenceudsatte midler, har tilsvarende en forpligtelse til at sikre, at ansøgerfeltet er repræsentativt, og til at sikre sig, at konkurrenceudsatte forskningsmidler uddeles til de absolut mest kvalificerede ansøgere. Det er essentielt at sikre, at de bedste ansøgere opnår bevillinger fra forskningsråd og fonde, og der må specielt sikres imod ubevidst kønsafhængigt bias. Der kan være mange mulige årsager til, at det går langsomt med at få de kvindelige talenter i spil, fx fordelingen af forskningsinvesteringer, ubevidst diskrimination, fravalg af forskervejen på grund af ufleksibel arbejdskultur mv., jf. kapitel 2.

ANBEFALINGER

Universiteterne bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning
Alle de danske universiteter bør opstille ligestillingsstrategier, der samlet præsenterer målsætninger og konkrete handlinger for, hvordan der opnås flere kvinder i forskning. Strategien kan være en del af en bredere strategi for universiteterne, men der bør være formuleret selvstændige og sammenhængende målsætninger og handlingsplaner på området. Disse bør gøres offentligt tilgængelige på institutionernes hjemmesider e.l. Bestyrelser og ledelser bør løbende følge op på, hvordan det går med implementeringen. Der bør etableres formaliserede procedurer for interne indberetninger fra fakulteter og institutter til bestyrelsen og den øverste ledelse, som gør det muligt løbende at monitorere kønssammensætningen blandt det videnskabelige personale og løbende følge balancen.

Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner med mål og opfølgning
Alle offentlige forskningsråd og fonde, der uddeler konkurrenceudsatte midler, bør opstille ligestillingsstrategier og handlingsplaner, der gøres offentligt tilgængelige på deres hjemmesider, og specielt sørge for at der ikke kan optræde ubevidst kønsafhængigt bias i sagsbehandlingerne. Der bør tilstræbes en jævn fordeling af mænd og kvinder i forskningsråd, fonde, bestyrelser og evalueringskomitéer blandt peer reviewere mv. Hvis det ikke er muligt via danske medlemmer, bør man overveje international assistance.

Uddannelses- og Forskningsministeriet og forskningsinstitutionerne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere
Universiteterne indgår hvert tredje år udviklingskontrakter med uddannelses- og forskningsministeren. Kontrakterne bør have særligt fokus på andelen af kvindelige forskere på professor- og ledelsesniveau.

Nationalt talentbarometer
Uddannelses- og forskningsministeren bør i samarbejde med danske universiteter etablere et simpelt benchmarkingværktøj på nationalt niveau, "Danmarks Talentbarometer", hvor udviklingen i forhold til at få kvindelige forskertalenter bragt i spil på højeste niveau, følges ud fra centrale parametre, udspecificeret for universiteter såvel som for offentlige forskningsråd og fonde. Kønsfordelingen blandt ansøgere og bevillingsmodtagere hos de offentlige forskningsråd og fonde (som minimum under Uddannelses- og Forskningsministeriet) bør indgå som en fast del af ministeriets publikation "Tal om forskning", der årligt præsenterer nøgletal fra forskningsråd og fonde. Endvidere bør ministeriets årlige publikation "Forskningsbarometeret" indeholde relevante nøgletal for andelen af kvindelige og mandlige forskere i Danmark. Også her bør der være særligt fokus på professor- og ledelsesniveau.

Boks 5.2: Implementeringsplan for fokusområde I.

I: Ligestilling som fokusområde på ledelsesniveau		
Anbefalinger ⇒	**Implementering** ⇒	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Universiteter bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner ***Rettet mod forskningsråd og fonde:*** Forskningsråd og fonde bør have ligestillingsstrategier og handlingsplaner ***Rettet mod det politiske niveau og universiteterne:*** Uddannelses- og Forskningsministeriet og universiteterne bør have målsætninger om flere kvindelige forskere Uddannelses- og Forskningsministeriet bør, i samarbejde med danske universiteter, etablere et nationalt talentbarometer	Opstilling af ambitiøse målsætninger og udarbejdelse af strategier og handlingsplaner på universiteterne og i offentlige forskningsråd og fonde. Disse bør gøres offentligt tilgængelige på hjemmesider e.l. Uddannelses- og forskningsministeren bør inkludere mål om andelen af kvinder på professor- og ledelsesniveauer i forskningsinstitutionernes udviklingskontrakter	Alle universiteter samt offentlige forskningsråd og fonde skal have handleplaner, som de følger systematisk op på De enkelte universiteter skal monitorere kønsbalancen blandt det videnskabelige personale på institutionen Offentlige forskningsråd og fonde skal følge udviklingen i andelen af kvindelige ansøgere og bevillingsmodtagere med en årlig statistik Uddannelses- og Forskningsministeriet skal følge den overordnede udvikling i andelen af kvindelige forskere

II: Rekruttering og besættelse af stillinger
Fokus på rekrutteringsprocessen er central i forhold til at skabe kvalitet på universiteterne, herunder at få ansat flere kvinder i videnskabelige stillinger. Det er vigtigt, at universiteterne sikrer, at konkurrencen om stillinger sker på en gennemskuelig måde og på lige vilkår. Derfor bør besættelse af lektor- og professorstillinger kun undtagelsesvist ske uden. Når der er opslag, har en stor andel af stillingerne i dag stadig kun ansøgere af det ene køn. I perioden 2011-2013 var der til 42% af stillingsbesættelserne på adjunkt-, lektor- og professorniveau ikke kvalificerede kvindelige ansøgere. Ved ansættelse på professorniveau var det kun ved 23% af stillingsbesættelserne, at valget blev truffet mellem kvalificerede kvinder og mænd. Der er således mange jobopslag, som ikke tiltrækker kvindelige ansøgere, og mange opslag tiltrækker i det hele taget kun én kvalificeret ansøger. Snævre stillingsopslag gør det svært at tiltrække flere kvalificerede ansøgere, herunder kvinder.

I november 2014 godkendte uddannelses- og forskningsministeren Københavns Universitets ansøgning om dispensation for reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (Ligebehandlingsloven).

Dispensationen indebærer, at Københavns Universitet i forbindelse med ansættelser til stillinger som adjunkt, lektor og professor kan stille krav om, at der skal være mindst én ansøger af hvert køn, før stillingen kan besættes. Dispensationen har sit udspring i universitets handlingsplan "Karriere, Køn og Kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse", hvor bestyrelsen har udfoldet sin intention om øget kønsmæssig balance blandt forskere og ledere på universitetet.

ANBEFALINGER

Anvend brede stillingsopslag
Taskforcen anbefaler, at forskningsinstitutionerne besætter langt færre stillinger i dag uden opslag, og at de anvender brede stillingsopslag, som opslås åbent og gerne internationalt. Det vil medvirke til at sikre en større ansøgerskare, og samtidigt modvirke mistanker om, at en stilling er tiltænkt til en bestemt person, hvilket måske kan afholde kvalificerede kvinder fra at søge. Et konkret forslag til at sikre brede opslag er, at lade udvalg – evt. dekanerne – på forskningsinstitutionerne foretage et tjek af stillingsopslag, inden de offentliggøres. Endvidere kan institutionerne beslutte, at der ikke ansættes medarbejdere, uden at der som minimum har været to kvalificerede ansøgere. De øvrige universiteter kan lade sig inspirere af Københavns Universitet, der i 2014 har fået dispensation

fra ligestillingsloven til i en periode at stille som krav, at der forud for ansættelser skal have været modtaget ansøgninger fra både mænd og kvinder, som beskrevet ovenfor.

Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for opslag og besættelse af stillinger
For at sikre bredde i ansøgerfeltet, bør der oprettes søgekomitéer, som forud for opslag af stillinger, foretager en afsøgning af mulige kandidater til forsker- og lederstillinger – både nationalt og internationalt.

Bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere
Taskforcen anbefaler, at universiteterne tager kriterierne for, hvordan man bedømmer kvaliteten af forskere op til overvejelse. Der kan være brug for at anlægge et bredere perspektiv, hvor fx undervisning, vejledning og evne til samarbejde også vægtes, afhængigt af stillingens behov.

Boks 5.3: Implementeringsplan for fokusområde II.

II: Rekruttering og besættelse af stillinger		
Anbefalinger ➡	**Implementering** ➡	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Anvend opslag og brede stillingsopslag Afsøg kandidater nationalt og internationalt forud for stillingsopslag Bredere perspektiv på kvalitetsvurderingen af forskere	Rekrutteringsproces som indsatsområde i universiternes handlingsplaner, herunder fx oprettelse af komitéer til afsøgning af mulige kandidater til stillinger Alle forskningsinstitutioner skal sikre central godkendelse af opslag	Universiteterne skal sikre, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle stillinger og monitorere udviklingen i forskerrekrutteringen med hensyn til køn

III: Udvikling af talenter og klare karriereveje
Det kan udgøre en barriere for kvinders vej op ad karrierestigen i forskningsverdenen, at der mangler en systematisk model for, hvordan talent vurderes på universiteterne. Der er gode erfaringer fra det private erhvervsliv, fx fra GlaxoSmithKline, og fra den offentlige sektor med, hvordan man kan arbejde målrettet med talentpleje, både i forhold til specialist- og ledelsesstillinger.

I GlaxoSmithKline (GSK) udvikler man alle talenter systematisk, herunder med et særligt fokus på kvinder, og sætter mål for at forbedre kønsbalancen på alle ledelsestrin i organisationen. Den systematiske ledelsesudvikling af talenters performance og potentiale indeholder tre søjler. Den første er udvikling i eksisterende job, eksempelvis via projekter i egen eller global organisation, midlertidige positioner,

"udlån"/kortere udstationering eller større ansvarsområde i nuværende job. Dertil kommer aktiviteter og relationer, der udvikler og eksponerer talentet, eksempelvis via netværk, mentorer, coaching og systematisk feedback, deltagelse i advisory boards, udvalg eller styregrupper. Desuden etableres formelle uddannelsesplaner, hvor ledelseskurser indgår. Som leder i GSK bliver man målt på ens evne til at identificere talenter, udvikle talenter til større stillinger samt sikre, at der er successionplaner til kritiske roller. Alle talenter og status på deres udviklingsplaner bliver gennemgået hvert halve år i direktionen.

Arbejdet startede i 2008 og på ganske få år er det lykkedes at opnå store forbedringer i en organisation med 100.000 ansatte, herunder 13.000 forskere. Andelen af kvinder i ledende funktioner (managers, directors, vice presidents, senior vice presidents) er nu på 42% (2010: 38%). Særligt i de øverste ledelseslag i virksomheden er der sket store forandringer. I den øverste ledelsesgruppe er 21% kvinder (mod tidligere 0), ligesom hvert tredje bestyrelsesmedlem er kvinde. I 2014 blev GSK udnævnt som 5. bedste virksomhed i UK til at få kvinder i ledelse, og man har i 2014 blandt andet etableret Womens Leadership Initiative, hvor mere end 1.500 kvindelige ledelsestalenter udvikles. I direktionen for GSK Danmark er der en overvægt af kvinder, herunder posten som administrerende direktør, salgs- og marketingsdirektør samt medicinsk direktør.

De danske forskningsinstitutioner kan også hente inspiration fra den internationale forskningsverden med systematiske talentudviklings-programmer, der bidrager til at udvikle potentialerne hos både kvinder og mænd til gavn for den enkelte organisations samlede *performance*.

ANBEFALINGER

Minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier
Der bør foreligge velbeskrevne minimumskrav for, hvilke kvalifikationer der skal til for at opnå ansættelse som forsker i forskellige stillings-kategorier. Det mindsker risikoen for, at der opstår usikkerhed om, hvorvidt en kandidat besidder de fornødne kvalifikationer, hvilket kan være en barriere for, at kvinder søger forskerstillinger. Der bør samtidig foreligge klare beskrivelser af normale karriere- og avancementsforløb, så det er mere tydeligt, hvordan en evt. forskerkarriere kan tilrettelægges.

Indfør systematisk talentudvikling og klare nedskrevne karriereveje
Taskforcen anbefaler, at universiteterne arbejder systematisk med talent-udvikling, og sørger for at skabe klarere og langsigtede karriereveje for

yngre forskere. Et forslag er i denne forbindelse ofte at udbrede *tenure track* ordninger (dvs. forløb, hvor man er garanteret en fastansættelse, hvis man under en midlertidig ansættelse på fx 3-6 år opfylder en række minimumskrav til publiceringer, undervisning, formidling, administration mv.) med faste performancemålinger og indbygget karrierevejledning. Tenure track kan bidrage til at skabe større klarhed om, hvad der skal til for at avancere på den akademiske karrierestige. Tenure track modellen er imidlertid ikke problemfri. Den indebærer blandt andet risiko for et ufleksibelt karrieresystem til ugunst for de phd.-ere med ambitioner om en forskerkarriere, som ikke udvælges til tenure track forløb i umiddelbar forlængelse af erhvervelsen af deres ph.d.-grad. Tenure track kan desuden holde nye, ekstraordinært gode talenter ude. Der er således både fordele og ulemper forbundet med tenure track ordninger, og det er derfor et dilemma, som skal overvejes i forbindelse med en eventuel udbredelse.

Brug udviklingsplaner og skab en feedback-kultur
Taskforcen anbefaler talentpleje med reelle udviklingsplaner ved MedarbejderUdviklingsSamtaler (MUS) for alle videnskabelige medarbejdere på de danske forskningsinstitutioner. I tilknytning til planerne bør der gives systematisk feedback til medarbejderne om deres præstationer og karrieremuligheder.

Anerkend unge forskertalenter
Alle forskertalenter skal identificeres, anerkendes, vejledes og opmuntres. En direkte opfordring eller støtte fra en lektor eller professor kan være det lille puf, der skal til, før en ung forsker søger en stilling. Institutlederne bør være særligt opmærksomme på kvindelige talenter. Ikke for at give kvindelige forskere særbehandling forud for mænd, men fordi de kvindelige forskere har behov for at blive set og hjulpet i lige så høj grad som deres mandlige kolleger.

Etablér mentorordninger
Mentorordninger spiller en vigtig rolle for at styrke fremtidige karriereveje for unge forskere, hvad enten de er kvinder eller mænd. Taskforcen finder det positivt, at der på de danske universiteter i vidt omfang allerede er igangsat mentorprogrammer. I forbindelse hermed kan det være en fordel evt. at have mentorer af det modsatte køn.

Ledelsesprogrammer
Erfaring med forskningsledelse er vigtig i forhold til at kvalificere sig til fx en professorstilling. Taskforcen anbefaler derfor, at universiteterne

udvikler tilbud om ledelsesprogrammer – både målrettet kvinder og for begge køn, så man kan vælge.

Husk at indstille kvalificerede kvinder til poster og priser
Modtagelse af priser og udpegning til poster i forskningsråd og lignende er en væsentlig karrierefremmer. Taskforcen anbefaler, at universiteterne og forskersamfundet er opmærksomme på også at indstille kvalificerede kvindelige forskere, når der skal findes kandidater til forskningsråd, fonde og priser, og universiteterne og forskningssystemet bør generelt være opmærksomme på både kvindelige og mandlige kvalificerede kandidater ved indstillinger til priser og legater.

Boks 5.4: Implementeringsplan for fokusområde III.

III: Udvikling af talenter og klare karriereveje		
Anbefalinger ➡	**Implementering** ➡	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Minimumskrav for kvalifikationer til stillingskategorier Indfør systematisk talentudvikling og klare karriereveje Brug udviklingsplaner og skab en feedback-kultur Anerkend unge forskertalenter Etablér mentorordninger Ledelsesprogrammer ***Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde:*** Mere opmærksomhed på at indstille kvinder til poster og priser	Udvikling af strategier med systematisk fokus på rekruttering, karriereplanlægning, talentudvikling og ledelseserfaring på de enkelte universiteter	Arbejdet med strategierne på institut- og fakultetsniveau følges systematisk af den øverste ledelse. Fx bør det sikres, at andelen af kvindelige og mandlige adjunkter afspejler fordelingen på ph.d.-niveau inden for fagområdet

IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser
Både mænd og kvinder er påvirket af kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser. Det gælder både i forhold til vurderingen af egne og andres kvalifikationer. Primært er det negativ bias over for kvinderne, der er fremherskende, som tidligere omtalt. Kvinderne kan muligvis også selv ubevidst agere selvbegrænsende. Ubevidst kønsbias får både kvinder og mænd til at vurdere mænds evner højere end identiske evner hos kvinder, jf. kapitel 2.

ANBEFALINGER

Fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer
Taskforcen anbefaler større fokus på kønsbias og de kulturmæssige barrierer, der kan hindre kvindernes vej ind i forskningsverdenen. Det gælder både på forskningsinstitutionerne og hos de forskningsbevilligende råd og fonde.

Skab rum for flere kvindelige rollemodeller
Taskforcen anbefaler fokus på kvindelige rollemodeller. Det gælder i forhold til forskningsmiljøet generelt, og det gælder for rekruttering, fastholdelse og karriereveje. Kvindelige rollemodeller er også vigtige for at sikre, at yngre, talentfulde kvindelige forskere kan se og relatere sig til, at det er muligt at være kvinde og professor eller leder i universitetsverdenen.

Ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg
Ansættelses- og bedømmelsesudvalg bør så vidt muligt have en ligelig kønssammensætning, og under alle omstændigheder repræsentation af begge køn. Der kan være en tendens til, at bedømmere kan have lettere ved at vurdere kandidater med en profil, der ligner deres egen, end de har ved at vurdere andre ansøgere. Hvis det er lettere at vurdere en ansøger, der ligner én selv, kan det være nærliggende også at betragte denne ansøger som bedst kvalificeret. Det betegnes populært som Rip, Rap og Rup-effekten. Derfor bør begge køn være repræsenteret i ansættelses- og bedømmelsesudvalg. I forbindelse med ansættelser, bør der altid finde en fysisk samtale med kandidaten sted, for at sikre at den bedst egnede kandidat får stillingen.

Boks 5.5: Implementeringsplan for fokusområde IV

IV: Kønsstereotyper og ubevidste kønsbiaser		
Anbefalinger ➡	**Implementering** ➡	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Ligelig kønssammensætning af ansættelses- og bedømmelsesudvalg ***Rettet mod universiteterne og forskningsråd og fonde:*** Fokus på kønsbias og kulturmæssige barrierer Skab rum for flere kvindelige rollemodeller	Implementering af tiltag, der kan forebygge kønsbias på de enkelte forskningsinstitutioner, fx via arbejde med at skabe kvindelige rollemodeller og sikre ligelig kønssammensætning i ansættelses- og bedømmelsesudvalg	Opfølgning fra ledelsesside og evaluering af initiativer i ligestillingshandleplaner på de enkelte forskningsinstitutioner, herunder fx tjek af om ansættelses- og bedømmelsesudvalg har en ligelig kønssammensætning

V: International mobilitet
International mobilitet er vigtig for unge forskeres karrierer. Forskningsophold i udlandet giver forskeren mulighed for at udvikle sig forskningsmæssigt ved at få erfaring med andre universiteters kultur og arbejdsmetoder, ved at skabe kontakter med stærke udenlandske forskningsmiljøer, og ved at blive personligt udfordret og modnet. Et længerevarende udlandsophold er ofte grundlaget for en livslang forskerkarriere med internationalt tilsnit. Dette er af stor betydning for det danske forskningsniveau. Forskningen udvikler sig eksplosivt og hurtigt verden over. Danmark klarer sig godt aktuelt, men skal gøre sig særligt umage for at holde det høje niveau på grund af stigende konkurrence i de kommende år.

Muligheden for, eller krav om, udlandsophold falder imidlertid ofte sammen med det tidspunkt, hvor mange stifter familie. For mange unge forskere vejer hensynet til jobsikkerhed og familiemæssig stabilitet tungt, mens børnene er små. Måske vejer disse bekymringer tungere for kvinder end for mænd.

Hertil kommer, at længere udlandsophold ofte er dyre for småbørnsfamilier, fordi familierne ofte må klare sig med én indkomst, og fordi dagsinstitutionspladser typisk er dyre i mange lande. De danske regler for skattefradrag ved universitetsansatte forskeres udlandsophold er desuden langt ringere end for tilsvarende privatansatte forskere. En yderligere udfordring er, at et udlandsophold kan have en negativ effekt på ægtefællen/partnerens karriere. Alt i alt kan kravet om længerevarende udlandsophold være sværere at honorere for kvinder end for mænd.

ANBEFALINGER

Forskningsophold i udlandet bør indgå i karriereplaner, og økonomien skal sikres for børnefamilier
Taskforcen anbefaler, at ministeriet, fonde og forskningsinstitutioner sætter fokus på, hvordan der kan sikres gode muligheder for forskningsophold i udlandet for både kvinder og mænd med familie og børn. Forskningsophold i udlandet bør tænkes systematisk ind, og planlægges i unge forskeres karriereforløb. Økonomien skal sikres for børnefamilier på forskningsophold i udlandet. Taskforcen opfordrer til, at Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd i sin analyse undersøger spørgsmålet om, hvorvidt universitetsansattes skattemæssige forhold ved udlandsophold bør ligestilles med privatansatte forskere, jf. kapitel 7.

Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere kortere perioder
Et konkret forslag til at afhjælpe barriererne for øget international mobilitet for forskere er at opdele udlandsophold i flere kortere perioder. Internettet giver i dag gode muligheder for at samarbejde over store afstande, og mere fleksible modeller for udlandsophold bør udvikles.

Arbejd med dual career-programmer
Taskforcen anbefaler, at universiteterne sætter fokus på ægtefællers/partneres jobmuligheder. Fra amerikanske universiteter kendes eksempler på *dual-career programs*, hvor der ydes rådgivning og assistance i forhold til at finde jobmuligheder for forskeres partnere (se fx Londa Schiebinger et et al. 2008 for mere inspiration).

Boks 5.6: Implementeringsplan for fokusområde V.

V: International mobilitet		
Anbefalinger ➡	**Implementering** ➡	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Giv mulighed for at opdele udlandsophold i flere, korte perioder Arbejd med dual career-programmer ***Rettet mod det politiske niveau, universiteterne og forskningsråd og fonde:*** Forskningsophold i udlandet bør indgå i karriereplaner. Økonomien, herunder de skattemæssige forhold skal sikres for familier	Den internationale dimension som selvstændigt fokusområde i universiteternes handleplaner Tjek af de danske skatteregler for udlandsophold for universitetsansatte Etablering af supportfunktioner på universiteterne i forhold til dual careers	Ledelsesmæssig opfølgning på, og evaluering af indsatser i ligestillingshandleplaner, fx måling af, om kvindelige og mandlige forskere i samme omfang tager på forskningsophold i udlandet

VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser
Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur med hård konkurrence om resultater, publicering og midler. Man er – i hvert fald inden for nogle fagområder – sit eget projekt, og det er overvejende individuelle præstationer, der belønnes. Fastansættelse er noget man skal kæmpe for og gøre sig fortjent til, og det er en del af et udskillelsesforløb, som skal sikre, at de bedste opnår en forskningskarriere.

En universitetskarriere kræver, at man yder noget ekstraordinært: Den kræver, at man kan og vil. Der er mange kvindelige forskertalenter, der kan og vil, men barrierer, der er særlige for kvinder, skal ryddes af vejen specielt i relation til fødsel, barsel og børnepasning. Kvinder kan

fravælge forskervejen, hvis den præges af en arbejdskultur, der ikke skaber plads til, at man kan være produktiv, selvom man har børn. At være forsker på højt niveau er typisk ikke foreneligt med en 37-timers arbejdsuge, men det er vigtigt, at der skabes en arbejdskultur, der er kendetegnet ved fleksibilitet og fokus på resultater frem for rigide arbejdstider samt klar forventningsafstemning.

En væsentlig forklaring på, at kvinder falder fra i overgangen fra ph.d.-studerende til ansættelse i en videnskabelig stilling på universiteterne, er børn og barsel. Tidspunktet, hvor unge forskere skal starte en forskerkarriere, falder ofte sammen med, at de stifter familie, og har små børn. Det er kvinderne, der føder børn, og selvom flere mænd i dag tager barsel, er det stadig kvinderne, som tager mest barsel, ligesom barslen også er mere fysisk indgribende for kvinder. Hvis der var en mere ligelig fordeling mellem, hvor mange kvinder og mænd der tog barsel, ville det selvsagt bidrage til at afhjælpe problematikken.

Som et eksempel på et eksisterende initiativ kan nævnes, at Syddansk Universitet (SDU) i sin ligestillingsindsats, bl.a. har sat fokus på mulighederne for at fastholde kontakt til medarbejdere, der er på barsel, så de gives mulighed for løbende faglig ajourføring under deres barsel, hvis de ønsker det, samt bedre mulighed for at de kan komme fagligt ajour inden for deres forskningsområde efter barsel. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om denne ønsker kontakt med SDU under barsel. Medarbejdere på SDU har mulighed for at få en undervisningsfri periode efter tilbagevenden fra en længerevarende barsel.[5]

Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det ikke er muligt at pålægge medarbejdere på barsel arbejdsopgaver, med mindre barslen efter gensidig aftale afbrydes med henblik på en tilsvarende forlængelse. I henhold til barsellovens § 11 og 12 kan en ansat efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet helt eller delvist i en orlovsperiode. En sådan aftale kan indgås under samtlige orlovsperioder, dog med undtagelse af moderens obligatoriske 2 ugers fravær efter fødslen. Det betyder, at loven ikke er til hinder for, at kvindelige forskere kan genoptage arbejdet delvist. Der er således mulighed for en 80/20 ordning eller en anden fordeling, såfremt begge parter kan blive enige.

Kvinder forsvinder erfaringsmæssigt fra forskningen i forbindelse med barselsperioder, og i denne periode vil deres publikationsfrekvens typisk dale. Kvinderne får dermed et efterslæb, der følger dem fremover, og som kan gøre det vanskeligt at træde ind i en forskerkarriere

[5] *Universiteternes indberetninger til Taskforcen, modtaget februar 2015.*

anbefalinger-fra-taskforcen-for-flere-kvinder-i-forskning punkt_1_bilag_3

igen. Det stiller med andre ord kvinderne i en ulige konkurrencesituation, når der måles på parametre som fx publikationer og citationer.

Det Frie Forskningsråd kompenserer for barselsorlov i forbindelse med ansøgninger til virkemidler, hvor der er en maksimal ph.d.-alder ved at gange orlovsperioder afholdt efter opnåelse af ph.d.-grad med en faktor 2. Er den maksimale ph.d.-alder således otte år (eksempelvis ved ansøgning til Sapere Aude Forskningsleder) kan en person med 1,5 års barselsorlov således få tillagt tre år til sin ph.d.-alder[6].

Barselsorlov medfører ekstra udgifter for arbejdsgiveren. Da kvinder har de længste barselsperioder, kan dette være en kilde til et disincitament til at ansætte unge kvinder i forskerstillinger. Det gælder især indehavere af eksterne bevillinger, såfremt de selv skal finansiere ekstraudgifter forbundet med barselsorlov.

ANBEFALINGER

Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne
De danske forskningsinstitutioner bør arbejde aktivt for at skabe attraktive arbejdsmiljøer. Hvis forskningsmiljøet opfattes som ensomt og uden social og faglig sammenhængskraft, kan det have en hæmmende påvirkning på studerende og yngre kvindelige forskeres lyst til at fortsætte ad forskervejen. Det er derfor nødvendigt, at der på alle ledelsesniveauer – fra topledelsen til projektledelsesniveauet – opstilles handleplaner, og fastsættes mål for, hvordan der oparbejdes en attraktiv arbejdsplads. Det gælder både de fysiske og psykiske rammer, herunder balancen mellem arbejde og familieliv.

Mere fleksible karriereplaner
Overgangen fra tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse, typisk fra adjunkt til lektor, er én af de kritiske faser i yngre forskeres karrierer. For nogle unge forskere med små børn kan det være en udfordring at nå at kvalificere sig til lektorkravene inden for den periode, som et almindeligt adjunktforløb er normeret til. Mulighed for at tilrettelægge mere fleksible karriereplaner kan være en hjælp i den forbindelse, og barselsperioden bør godskrives i optælling af tidsforbrug.

[6] *Kvinder i forskning – Alle talenter i spil, Uddannelses- og Forskningsministeriet, februar 2015*

Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner
Taskforcen anbefaler, at der oprettes barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner. Disse skal sikre, at institutter og bevillingshavere kan kompenseres for merudgifter forbundet med barselsperioder, således at kvinder i den fødedygtige alder ikke bliver fravalgt. Der kan endvidere etableres ordninger med midler, der kan give yngre forskere, uanset køn, bevillinger, som kan sikre, at de kommer godt i gang med forskning og undervisning efter endt orlov. Det kan eksempelvis være midler til delvist frikøb fra undervisningsforpligtelser, rejsemidler til forskningsophold, medhjælp til et forskningsprojekt, indkøb af udstyr, materiale, mv.

Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under orlov
De øvrige universiteter kan med fordel lade sig inspirere af initiativerne på SDU, hvor der er mulighed for løbende faglig ajourføring og sikring af faglig progression under barselsorlov. Der bør skabes mulighed for at understøtte selve forskningen under forskerens barselsorlov, fx via øget laboranthjælp, hvor det er relevant og ønskeligt.

Boks 5.7: Implementeringsplan for fokusområde VI.

VI: Arbejdskultur og familievenlige arbejdspladser		
Anbefalinger ⇒	**Implementering** ⇒	**Monitorering**
Rettet mod universiteterne: Skab attraktive forskningsmiljøer på forskningsinstitutionerne Mere fleksible karriereplaner Opret barselsfonde på de enkelte forskningsinstitutioner Udnyt mulighederne for kontakt til arbejdspladsen under orlov	Fokus på arbejdsmiljø i APV-handlingsplaner, herunder fx oprettelse af barselsfonde og bedre muligheder for kontakt til arbejdspladsen under orlov	Udviklingen i arbejdsmiljøet følges via arbejdspladsvurderinger på universiteterne, herunder fx måling af, om kvinder og mænd vurderer arbejdsmiljøet ens

6. Overvejelser om særlige initiativer målrettet mod kvinder

Der har inden for de senere år været iværksat forskellige særlige ligestillingsinitiativer på forskningsområdet. I 2014 udbød Det Frie Forskningsråd YDUN-programmet (110 mio. kr.), der havde til formål at styrke talentudnyttelsen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark. En dispensation fra ligestillingsloven indebar, at kvindelige ansøgere kunne prioriteres frem for mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer. Der har tidligere været lignende programmer: FREJA (1998) og Kvindelige Forskningsledere (2008-2009).

En række af de danske universiteter har haft særlige initiativer, der ved hjælp af økonomiske incitamenter har haft til formål at øge andelen af kvindelige forskere. Københavns Universitet havde i perioden 2008-2013 dispensation til et initiativ, der indebar økonomisk kompensation i forbindelse med ansættelse af kvinder i professorater. Aarhus Universitet har haft tilladelse til at oprette et antal post doc/lektorstillinger og MSO-professorater, hvor der blev givet økonomisk kompensation, hvis stillinger blev besat med kvinder.

Aalborg Universitet har i perioden 2006-13 haft en central pulje, hvorfra de faglige miljøer kunne søge om tilskud til lønudgiften, hvis de ansatte kvindelige professorer eller MSO-professorer.

Når talen i Danmark falder på særlige initiativer, som fx økonomiske incitamenter til at fremme flere kvinder i forskning, bliver debatten ofte meget polariseret. Og mere her end i andre lande. Nogle ser denne type af initiativer som ét redskab ud af mange mulige, der er nødvendige for at give de kvindelige talenter i Danmark et skub i den rigtige retning og dermed fremme en mere ligelig balance mellem mænd og kvinder i forskningen, mens andre er modstandere af sådanne, særlige programmer.

Taskforcen konstaterer, at der hersker denne uenighed på området her i Danmark. Den meget polariserede debat, der hyppigt kommer om sådanne tiltag, bevirker ofte, at den samlede diskussion om kvinder i forskning bliver præget af dette debatpunkt alene. Vi får derfor ikke diskuteret de mange mulige tiltag, der kan sættes i værk umiddelbart for at sikre, at kvinder, der kan og vil, får lov.

7. Behov for viden om kvinder i forskning og ønsker til Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd

Som en del af sin opgave er Taskforcen blevet bedt om at komme med forslag til problemstillinger, der bør indgå i den internationale analyse som uddannelses- og forskningsministeren har anmodet Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd (DFIR) om at udarbejde med henblik på ny viden og idéer til, hvordan andelen af kvindelige forskere kan øges.

Taskforcen anbefaler, at DFIR i sin analyse også belyser:

1. Hvad betyder skattemæssige forskelle mellem offentligt og privat ansatte forskere i forbindelse med udlandsophold med fokus på særlige forhold for par og forældre med børn?
2. Hvilken betydning har barselsorlovsperioder for kvinders videre karrierer i forskningsverdenen. Resultater fra danske og internationale undersøgelser?
3. Er der er en fair tildeling af priser og æreslegater til kvinder og mænd i relation til deres forskningsmæssige kvaliteter?
4. Yderligere erfaringer med og effekten af særlige danske initiativer målrettet kvinder (YDUN-programmet, Kvindelige Forskningsledere og FREJA-programmet) i forhold til allerede foreliggende evalueringer.
5. Hvad er erfaringerne med og effekten af særlige danske initiativer med positive økonomiske incitamenter i relation til ansættelse af kvindelige professorer i Danmark?
6. Hvad er erfaringerne med og effekten af særlige initiativer målrettet kvinder i det internationale forskersamfund, både i EU, USA og BRIK-landene?

8. Referencer

AcademiaNet (2014): "No more excuses - leading women in science", Advertising feature i *Nature*, Vol. 514, No. 7522.

Center for Forskningsanalyse (2015): *Ligestilling ved Aarhus Universitet – status og udfordringer.*

Danmarks Grundforskningsfond (2014): *The Danish National Research Foundation - Getting all talents in play.*

Danmarks Statistik (2013): *Forskningsstatistik for den offentlige sektor.*

Det Frie Forskningsråd (2013): *Køn og forskning i Det Frie Forskningsråd.*

Det Frie Forskningsråd (2013): *Ligestillingspolitik for Det Frie Forskningsråd.*

Duoll, Marion et al. (2014) "Development and Evaluation of 'Briefing Notes' as a Novel Knowledge Translation Tool to Aid the Implementation of Sex/Gender Analysis in Systematic Reviews: A Pilot Study", *Plos One*, Vol. 9, Issue 11.

EU-kommissionen (2012): *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation.*

EU-kommissionen (2013): *SheFigures 2012 – Gender in Research and Innovation – statistics and indicators.*

EU-kommissionen (2014): *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020.*

EU-kommissionen (2014): *Gender Equality Policies in Public Research.*

Forskningsministeriet (1997): *Kvinder – kvalitet – forskning.*

Københavns Universitet (2013): *Evaluering af kvindehandlingsplan for 2008-2013.*

Københavns Universitet (2015): *Handlingsplan for karriere, køn og kvalitet – lige muligheder i forskning og ledelse 2015-2017.*

LERU – League of European Research Universities (2012): *Women, research and universities: excellence without gender bias.*

Mathias Wullum et al. (2014): *Ligestilling ved Aarhus Universitet – status og udfordringer,* Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet.
Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling og Ligestillingsministeriet (2005): *Alle talenter i spil - flere kvinder i forskning – tænketank om flere kvinder i forskning.*

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling (2009): *Kvinder og forskning – dansk forsknings uudnyttede reserve.*

Nordisk Ministerråd (2013): *The Nordic region - a step closer to gender balance in research.*

Schiebinger, Londa et al. (2008): Dual-career Academic Couples – what Universities Need to Know. Stanford: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research. *Stanford University.*

Smith, Nina et al. (2008): *Gender differences in promotion into topmanagement jobs*, Aarhus School of Business, Aarhus University, Department of Economics (working paper).

Smith, Nina et al. (2009): "Barselsorlov og familievenlig politik i de nordiske lande - en ligestillingsfremmende og økonomisk bæredygtig model?", Nationaløkonomisk Tidsskrift, Vol. 147, Nr. 1, s. 120-136.

Smith, Nina et al. (2011): "The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark - glass ceilings, sticky floors or both?", *International Journal of Manpower,* Vol. 32, Nr. 2, 2011, s. 156-177.

Styrelsen for Forskning og Innovation (2007): *Innovation og mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation.*

Syddansk Universitet (2014): *Handlingsplan for ligestilling på Syddansk Universitet 2014-2015.*

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2014): *Videnskabeligt personale på universiteterne 2013.*

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2014): *Forskerrekruttering på universiteterne 2011-13.*

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015): *Kvinder i forskning – Alle talenter i spil.*

Appendiks: Saksediagrammer fordelt på universiteter og fagområder for 2013

Graferne nedenfor viser kønsfordelingen blandt kandidater, ph.d.-studerende, ansatte på adjunkt-, lektor- og professorniveau fordelt på de enkelte universiteter og på de enkelte universiteters fagområder. Figurerne supplerer dermed figurerne præsenteret i rapportens kapitel 2.

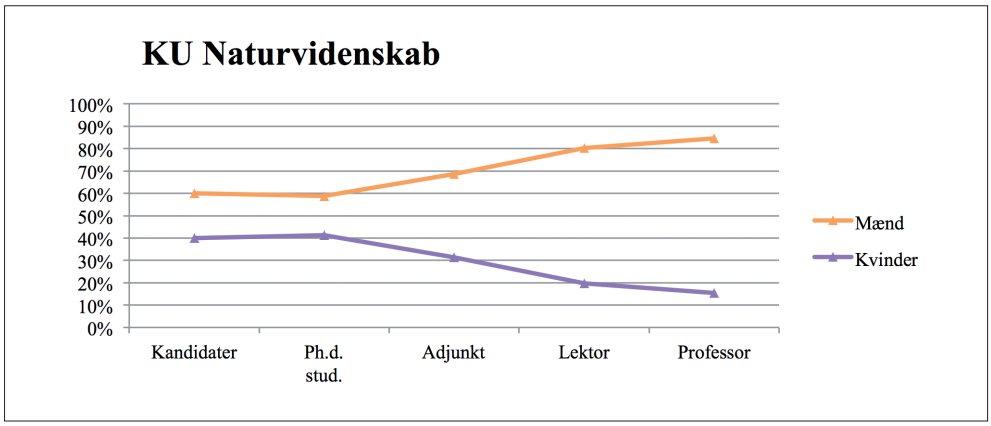
Kønsopdelte tal pr. institution og hovedområde for kandidater (tildelt grader i 2013) stammer fra Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik. I den tilgængelige uddannelsesstatistik er jordbrugs- og veterinærvidenskabelige uddannelser traditionelt inkluderet i det naturvidenskabelige hovedområde, hvorfor det ikke har været muligt særskilt at fremskaffe kønsopdelte data for kandidatuddannede inden for det jordbrugs- og veterinærvidenskabelige område.

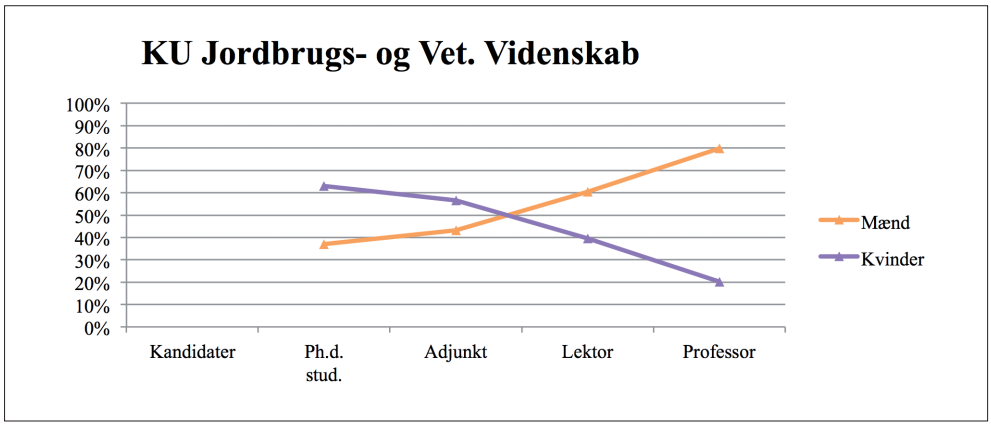
Kønsopdelte tal pr. institution og hovedområde for ph.d.-studerende samt forskere på hhv. adjunktniveau, lektorniveau samt professorniveau er beregnet på baggrund af Danmarks Statistiks forskningsstatistik for den offentlige sektor 2013[7]. Graferne giver et statusbillede for et enkelt år (2013), og viser således ikke en udvikling over tid. Det skal særligt bemærkes: 1) at Danmarks Statistik opgør den offentlige sektors forskning under det videnskabelige hovedområde, som det indberettede institut/enheden angiver at have udført hovedparten af sin videnskabelige aktivitet i regi af, uanset eventuelle fakultetstilhørsforhold. 2) Sundhedsvidenskab omfatter alene de prækliniske/teoretiske institutter, mens et betydeligt antal (delvist) universitetsaflønnede kliniske forskere, som fysisk arbejder i regi af universitetshospitalerne, ikke er inkluderet i denne opgørelse. 3) I forhold til de ph.d.-studerende omfatter opgørelsen alene studerende, som er aflønnet som ph.d.– eller kandidatstipendiat, og som i 2013 har været forskningsaktiv i regi af indskrivningsuniversitetet. 4) Adjunktniveau omfatter adjunkter, post docs og forskere, lektorniveau omfatter, udover lektorer, også seniorforskere, mens professorniveau rummer såvel MSO som ordinære professorer.

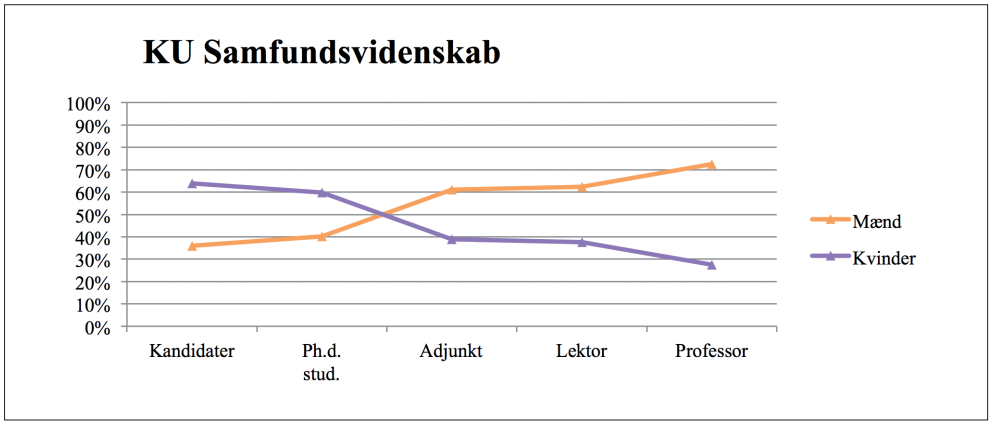
Kønsopdelte tal med under 10 observationer per institution, hovedområde eller stillingskategori er udeladt.

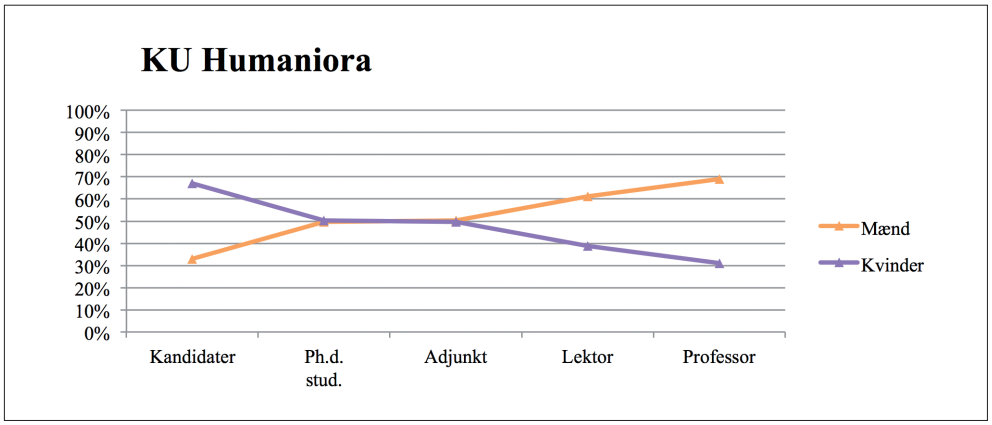
[7] Se Danmarks Statistiks forskningsstatistik for den offentlige sektor 2013 - tabel 13: FoU-årsværk udført af personale på højere læreanstalter under universitetsloven fordelt på institution, stillingskategori og køn.

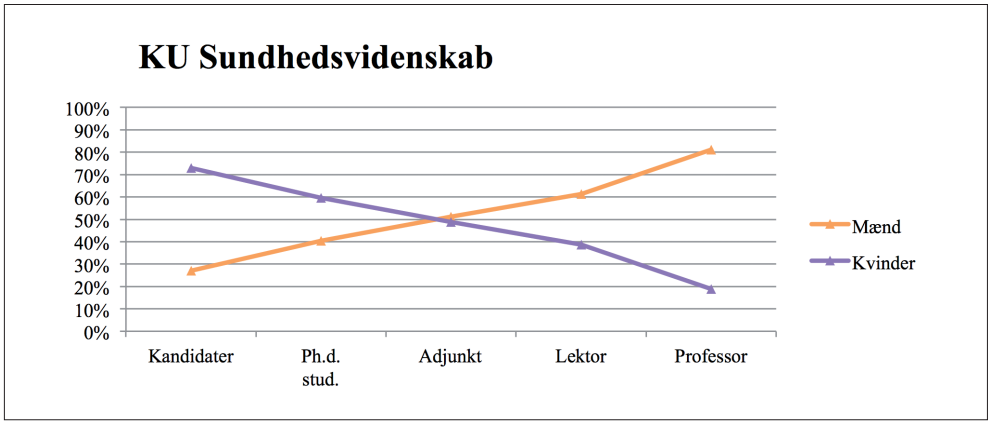
Figur A.1. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Københavns Universitet





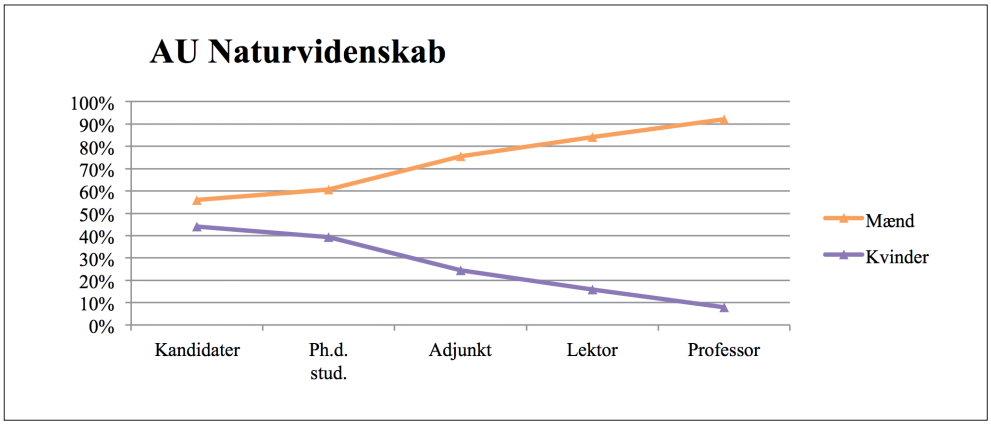


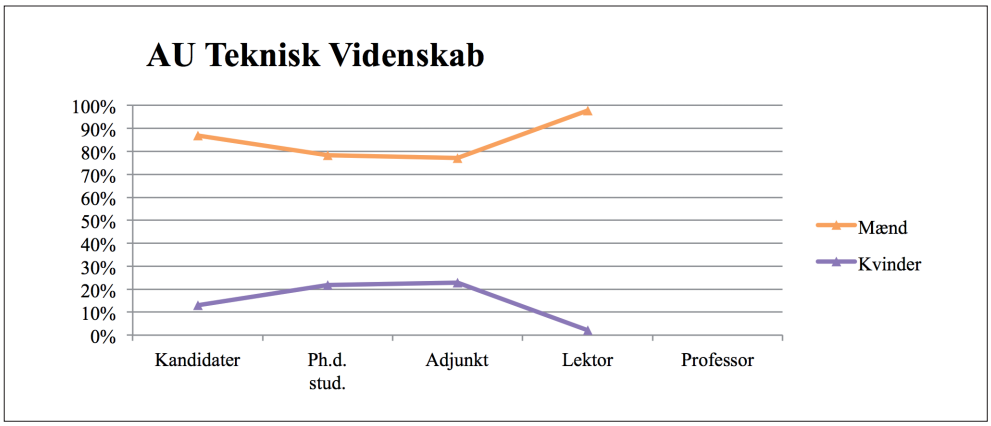


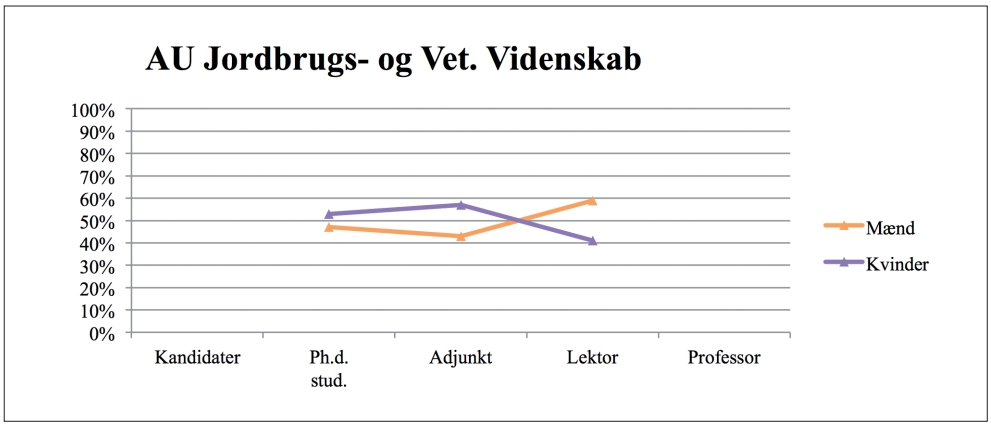


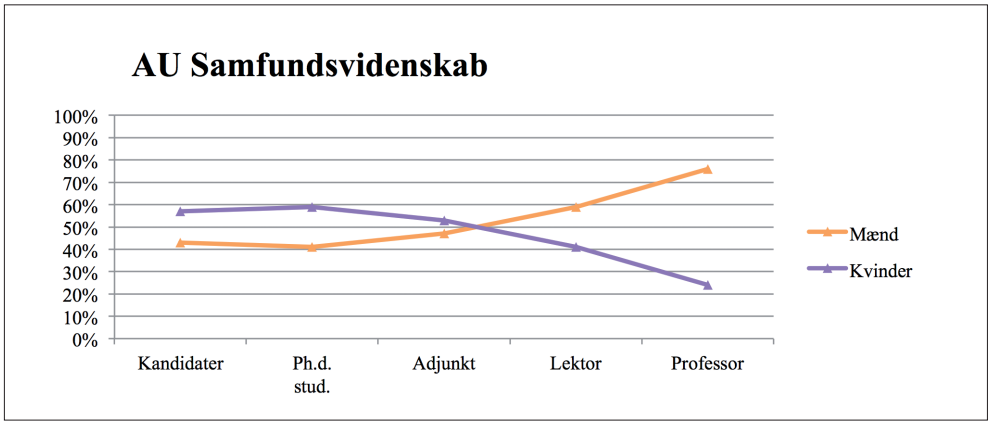
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

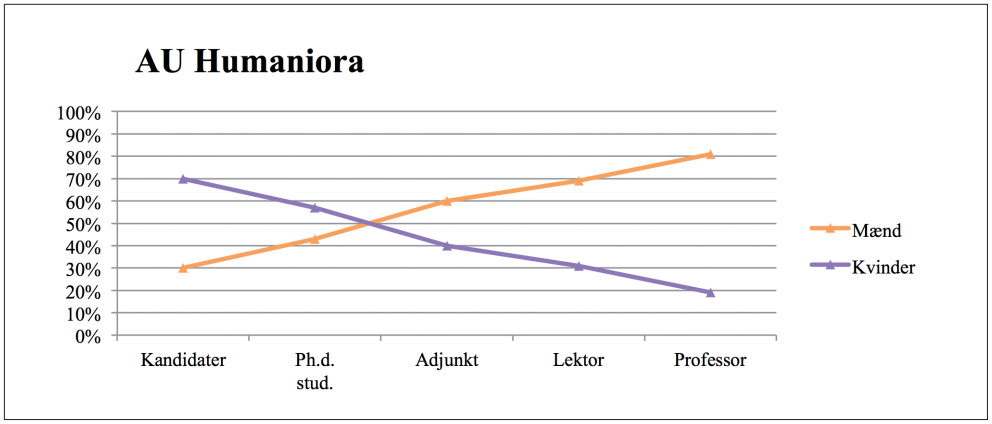
Figur A.2. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Aarhus Universitet

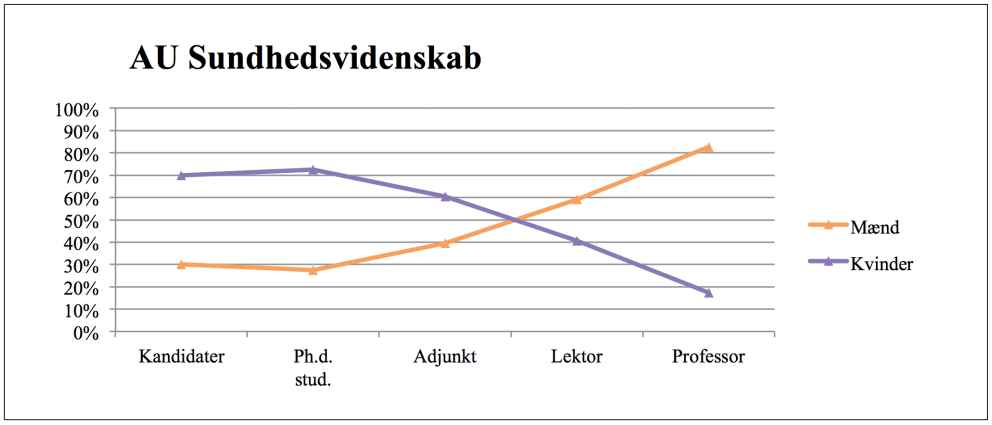






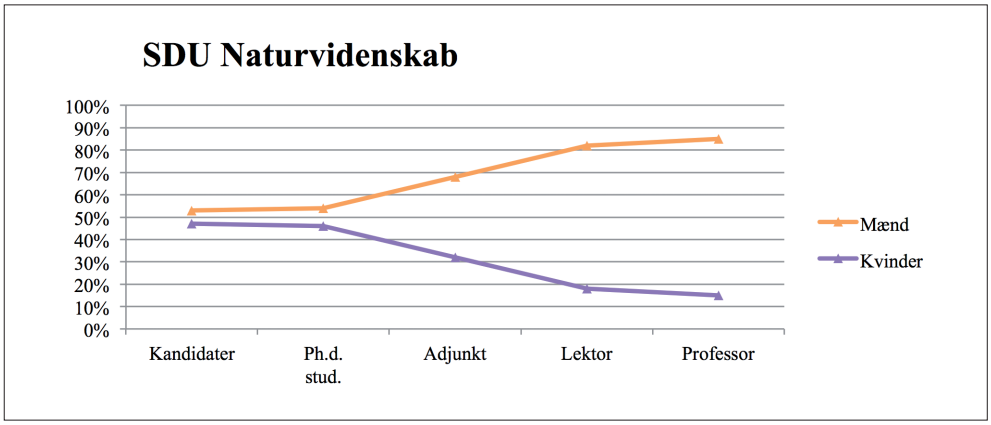


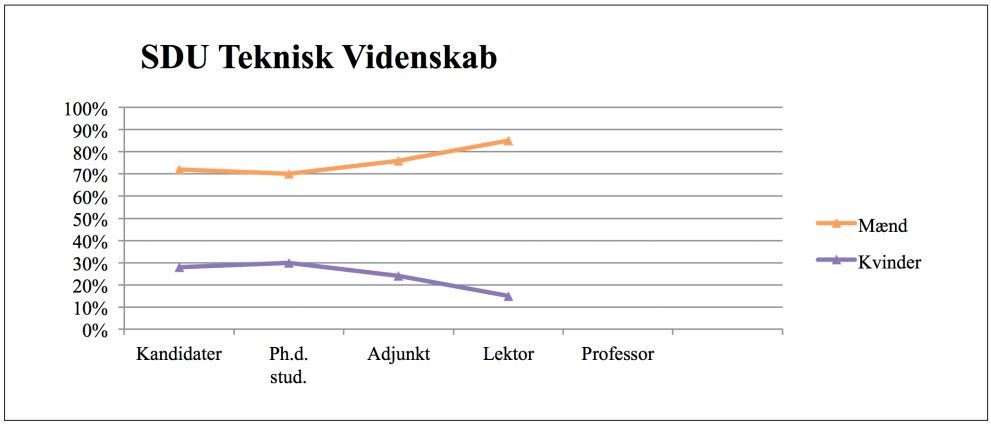


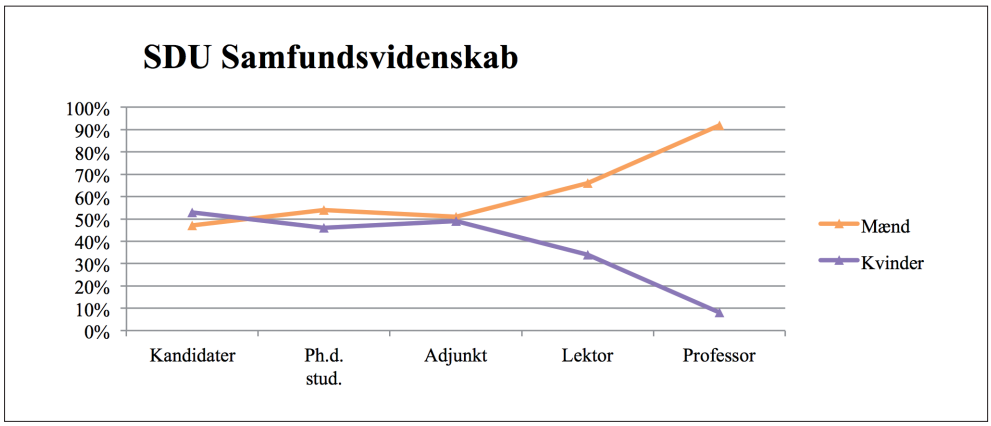


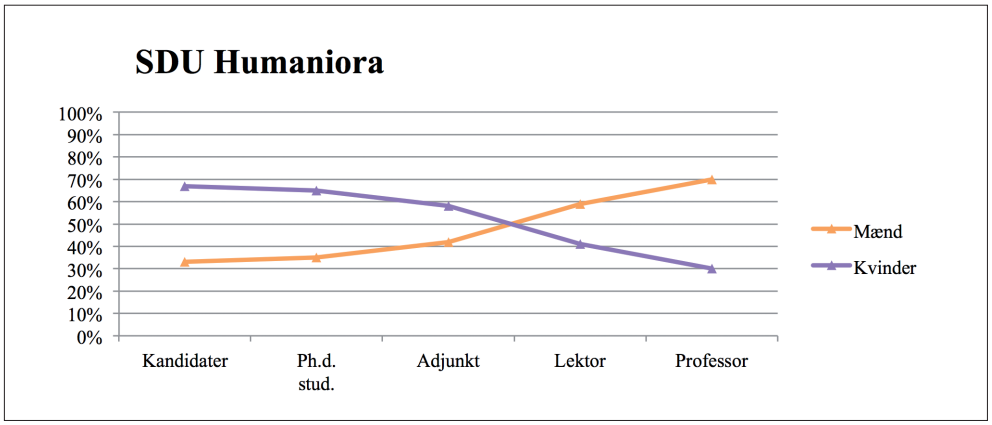
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

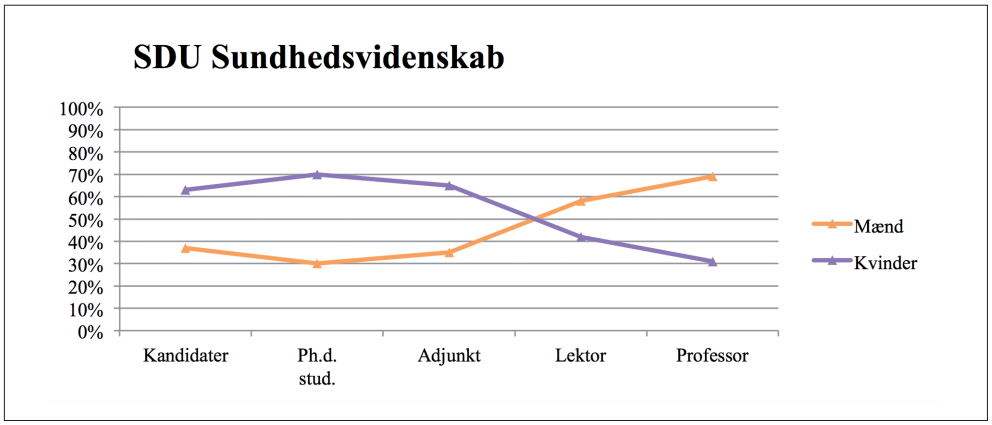
Figur A.3. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Syddansk Universitet





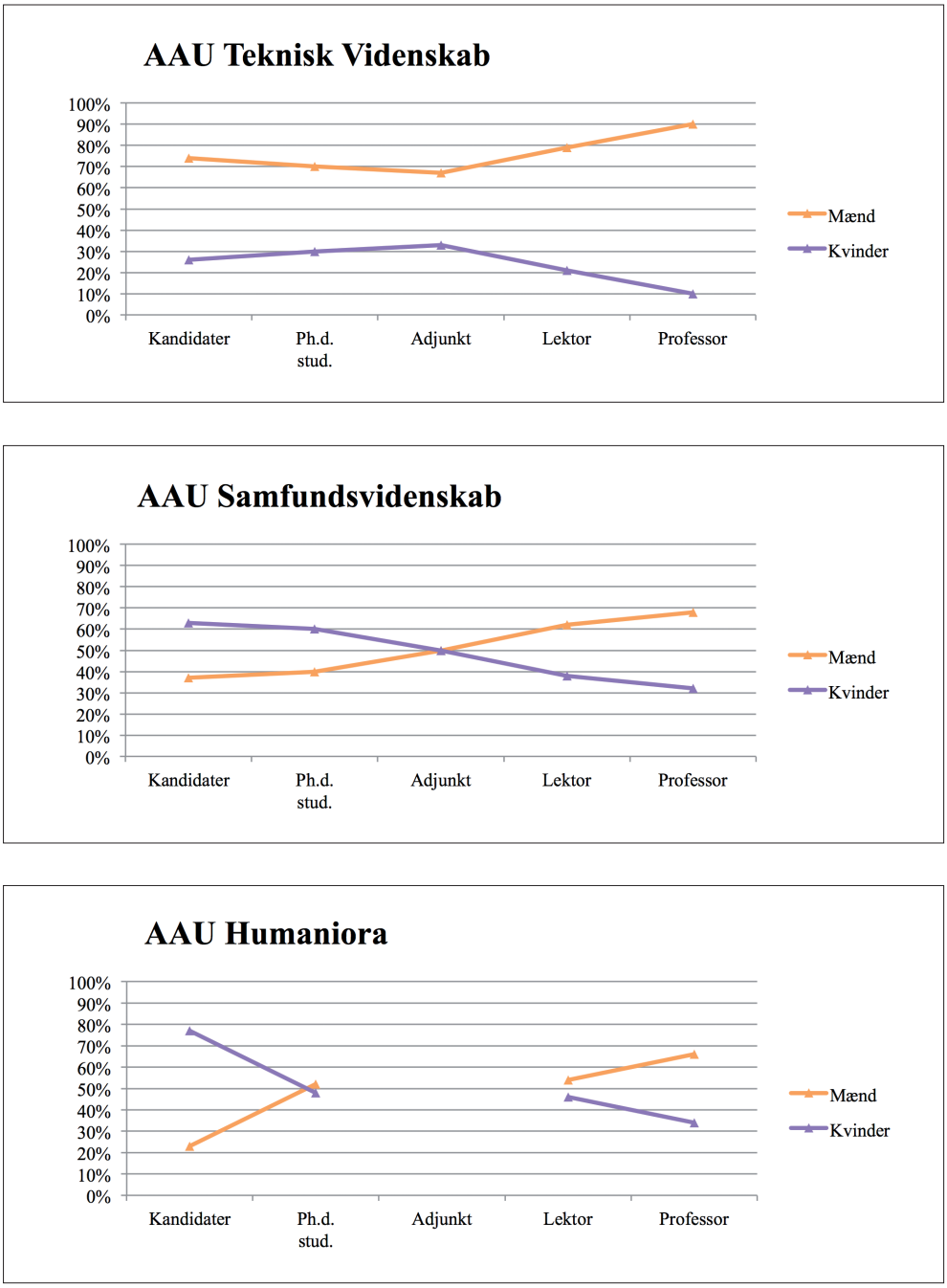






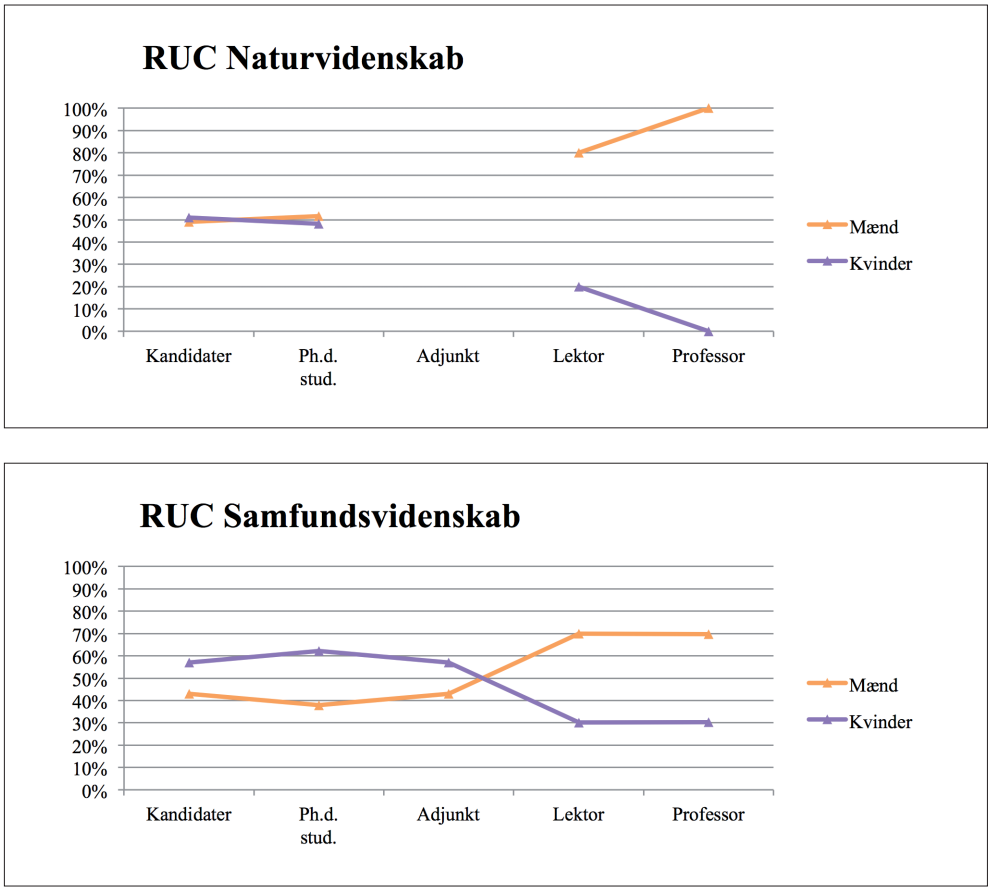
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.4. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Aalborg Universitet



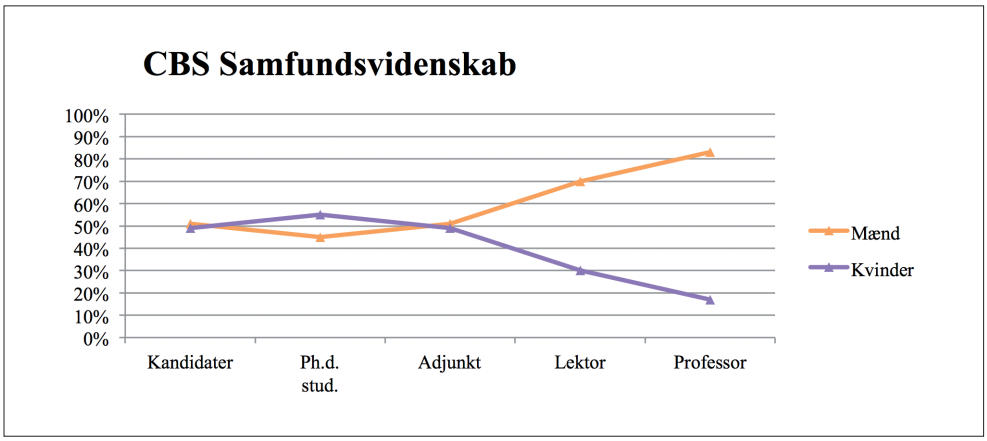
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.5. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på RUC



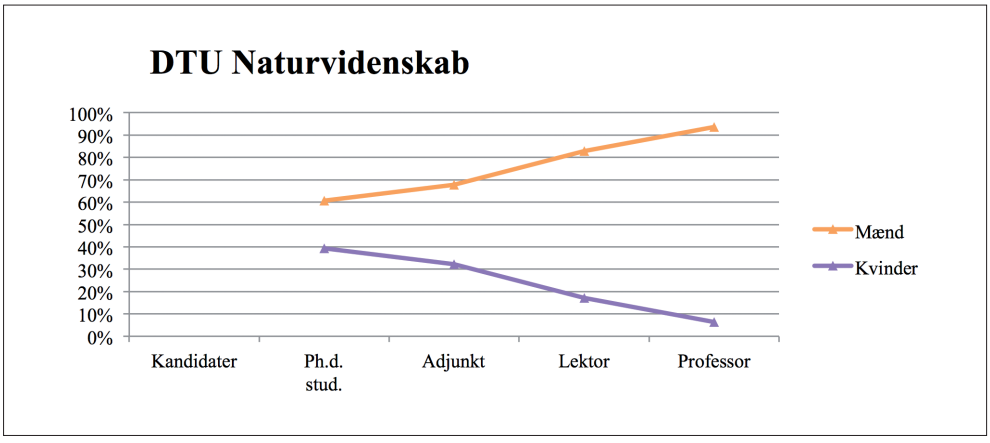
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

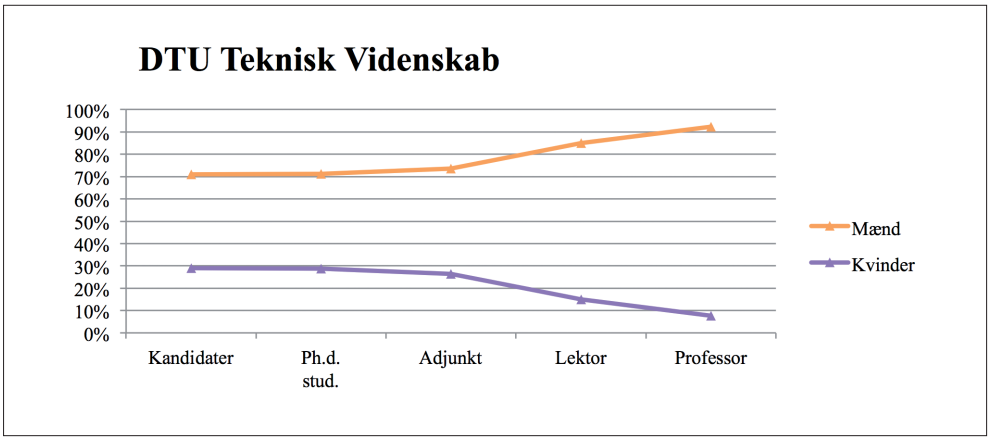
Figur A.6. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på Copenhagen Business School

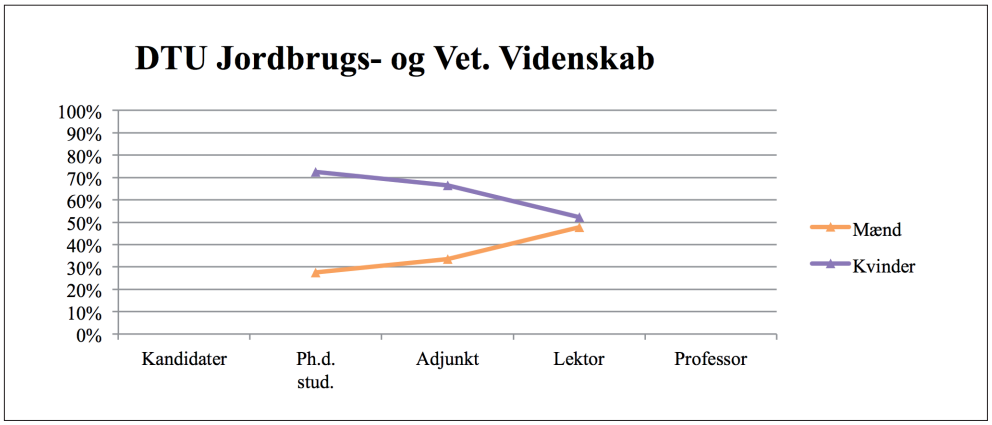


Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.7. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på DTU

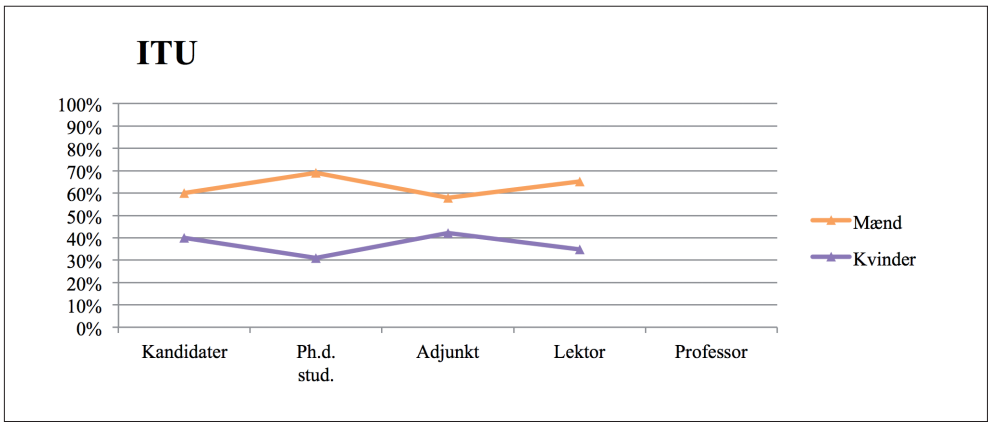






Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Figur A.8. Fordelingen af mænd og kvinder på stillingskategorier og hovedområder på IT-universitet



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

© Colourbox

Academie Francaise, Paris er fra 1634. Første kvindelige medlem 1980.

© Royal Society

The Royal Society, UK, er fra 1660. Første kvindelige medlem 1945.

© Kungliga Vetenskapsakademien

Kungliga Vetenskapsakademien, Sverige er fra 1739. Første kvindelige medlem 1748.

© Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab

Kongelige Danske Videnskabernes selskab er fra 1742. Første kvindelige medlem 1968. Marie Curie indvalgt 1920 som udenlandsk medlem.

Aarhus Universitets regelsæt til sikring af videnskabelig integritet og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet

Nedenstående regler erstatter Aarhus Universitets regler af 29. juni 2000 til sikring af god videnskabelig praksis.

Kapitel 1. Regler

Formål

§ 1. Formålet med disse regler er at sætte de formelle rammer for videnskabelig integritet ved Aarhus Universitet for derved at fremme ansvarlig forskningspraksis ved universitetet. Reglerne sætter derudover rammerne for rådgivning om ansvarlig forskningspraksis og håndtering af mistanke om brud på ansvarlig forskningspraksis på Aarhus Universitet.

Stk. 2. Reglerne angår forskning, der udføres eller er udført ved Aarhus Universitet, eller som danner grundlag for en videnskabelig grad tildelt af Aarhus Universitet.

Stk. 3. Al videnskabeligt arbejde ved Aarhus Universitet skal efterleve universitetets politik for ansvarlig forskningspraksis.

Definitioner

§ 2. Videnskabeligt arbejde på Aarhus Universitet skal udføres med respekt for det eller de pågældende forskningsområders almindeligt anerkendte metoder, videnskabsetiske kodekser og andre professionelle krav**.**

Stk. 2. Der må ikke i forbindelse med videnskabeligt arbejde på Aarhus Universitet udvises en adfærd, der kan karakteriseres som "videnskabelig uredelighed", eller handlinger og undladelser, der strider mod "ansvarlig forskningspraksis", som ikke kan karakteriseres som uredelighed.

§ 3. Ved "videnskabelig uredelighed" forstås, jf. bekendtgørelse nr. 306 af 24. april 2009, § 2 og retspraksis på området: "Forfalskning, fabrikering, plagiering og andre alvorlige brud på god videnskabelig praksis, som er begået forsætligt eller groft uagtsomt ved planlægning, gennemførsel eller rapportering af forskningsmæssige resultater. Omfattet af videnskabelig uredelighed er bl.a.:

1) Uoplyst konstruktion af data eller substitution med fiktive data.
2) Uoplyst selektiv eller skjult kassation af egne uønskede resultater.
3) Uoplyst usædvanlig og vildledende anvendelse af statistiske metoder.
4) Uoplyst ensidig eller forvredet fortolkning af egne resultater og konklusioner.
5) Plagiering af andres resultater eller publikationer.
6) Uretmæssig angivelse af forfatterrolle, titel eller arbejdssted.
7) Afgivelse af urigtige oplysninger om videnskabelige kvalifikationer.

§ 4. Ved handlinger og undladelser der strider mod "ansvarlig forskningspraksis", men som ikke kan karakteriseres som uredelighed forstås bl.a.:

1) En bevidst fordrejning af forskningens resultater eller vildledning om egne eller andres rolle i forskningen, selv om uretmæssighedens omfang og konsekvenser ikke i sig selv kan betegnes som graverende.
2) En adfærd, der ikke er i overensstemmelse med det danske kodeks "Danish Code of Conduct for Research Integrity" (f.eks. vedrørende forsøgsprotokoller, databehandling, dokumentation, forfatterangivelse, finansieringsstøtte etc.)
3) En deltagelse i et videnskabeligt arbejde, hvor personlige eller økonomiske interesser i arbejdets forløb og resultater kan give grundlag for berettiget tvivl om den pågældendes uvildighed.

Grundlag

§ 5. Bedømmelsen af om en bestemt praksis er i overensstemmelse med ansvarlig forskningspraksis, foretages på baggrund af "Politik for Ansvarlig Forskningspraksis ved Aarhus Universitet", det danske kodeks "Danish Code of Conduct for Research Integrity" og de internationale anbefalinger, som disse bygger på, jf. universitetets ovennævnte politik.

§ 6. Kravet om ansvarlig forskningspraksis truer ikke retten til fri forskning, da der ikke er et krav om en særlig metode. Der er heller ikke krav om "politisk korrekthed" eller et krav om tilbageholdenhed med faglig og saglig kritik af andres videnskabelige arbejde.

Stk. 2. Det er grundlæggende universitetets og forskernes fælles ansvar at stimulere og udvikle den kritiske videnskabelige diskussion i forskningsmiljøerne. Dette er en afgørende forudsætning for, at de basale principper for forskningsintegritet kan bevares og udvikles, at ansvarlig forskningspraksis sikres og videnskabelig uredelighed forebygges, jf. universitetets politik.

Kaptitel 2. Rådgivning og Udvalg

§ 7. Aarhus Universitet nedsætter en rådgivergruppe for ansvarlig forskningspraksis og et Udvalg for Ansvarlig Forskningspraksis.

Rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis

Formål

§ 8. Alle med tilknytning til Aarhus Universitet skal have mulighed for at søge fortrolig og professionel rådgivning om ansvarlig forskningspraksis hos en rådgiver. Rådgiverne udfører ikke sagsbehandling på baggrund af henvendelserne, men foretager rådgivning på baggrund af de foreliggende oplysninger.

Udpegning

§ 9. Dekanerne fra de fire hovedområder udpeger efter indstilling fra de akademiske råd hver en rådgiver til rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis. Rådgiverne skal være personer med stor indsigt i ansvarlig forskningspraksis, have bred og lang forskererfaring, herunder erfaring med internationalt forskningssamarbejde og besidde høj faglig legitimitet og integritet.

Stk. 2. Som rådgiver kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Der udpeges på tilsvarende måde en suppleant for hver rådgiver. Rådgiverne og suppleanterne udpeges for en periode af 3 år. Genudpegning er mulig.

Stk. 3. Rådgiverne skal i det fornødne omfang kompenseres arbejdsmæssigt i forbindelse med varetagelse af funktionen som rådgiver.

Opgaver

§ 10. Rådgiverne har hver for sig og sammen en særlig forpligtelse til at udbrede viden om ansvarlig forskningspraksis på Aarhus Universitet.

Stk. 2. Rådgiverne skal endvidere skabe forståelse for de forskellige forskningsdiscipliners særlige forhold og kunne rådgive forskere og forskergrupper, der deltager i interdisciplinære forskningssamarbejder.

§ 11. Rådgivernes opgaver er:

1) at stå til rådighed for uafhængig og fortrolig rådgivning af alle personer med tilknytning til Aarhus Universitet, herunder også forskergrupper, der har spørgsmål til gældende retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis, eller er i tvivl, om standarder og retningslinjer for ansvarlig praksis overholdes.
2) at holde sig orienteret om gældende standarder og retningslinjer for forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis og medvirke til at sikre, at ansvarlig forskningspraksis etableres og vedligeholdes på højt internationalt niveau.
3) at bidrage til undervisningen i forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis.
4) at rapportere i anonymiseret form om arten af henvendelser en gang om året til Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis.

Uafhængighed

§ 12. Rådgiverne er i deres funktion uafhængig af universitetets ledelse. Rådgiveren må således ikke videregive oplysninger til ledelsen, som de har modtaget i forbindelse med deres rådgivning.

Stk. 2. Modtager rådgiverne i forbindelse med deres funktion oplysninger, der med rimelig grund giver mistanke om, at der er begået uredelighed eller anden adfærd, der strider mod ansvarlig forskningspraksis, skal rådgiverne anbefale den pågældende at forelægge sagen for den person, som mistanken retter sig imod, at foretage indberetning til institutlederen, at foretage indberetning til Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis, eller at foretage indberetning til Udvalget vedrørende Videnskabelig Uredelighed (UVVU). Ved mistanke om overtrædelser, der navnlig på grund af udførselsmåden er af særlig grov beskaffenhed, er begået gentagne gange eller af flere i forening, skal rådgiveren selv foretage indberetning.

Stk. 3. Hvis den der henvender sig til en rådgiver, giver oplysninger om vedkommendes egne mulige overtrædelser, skal den pågældende orienteres om, at vedkommende ikke har pligt til at give oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede overtrædelse, jf. selvinkrimineringsprincippet[1].

Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis

[1] Lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

Formål

§ 13. Alle skal have mulighed for at henvende sig til et centralt udvalg, der uafhængigt kan undersøge en begrundet mistanke om videnskabelig uredelighed eller andre brud på ansvarlig forskningspraksis.

Udpegning

§ 14. Rektor udpeger efter indstilling fra de akademiske råd to medlemmer fra hvert hovedområde samt en suppleant for hvert medlem. Medlemmerne skal være anerkendte forskere der besidder lang forskererfaring og høj faglig integritet.

Stk. 2. Som medlemmer kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Medlemmerne og suppleanterne udpeges for en periode af 3 år. Genudpegning er mulig.

Stk. 3. Rektor udpeger endvidere en formand, som skal være jurist.

Stk. 4. Medlemmerne skal i det fornødne omfang kompenseres arbejdsmæssigt i forbindelse med varetagelse af funktionen som udvalgsmedlem.

Opgaver

§ 15. Udvalget har til opgave:

1) at behandle konkrete sager om eventuelle brud på videnskabelig uredelighed og andre brud på ansvarlig forskningspraksis.
2) at indstille til rektor, hvilke sanktioner sagen, alt efter dens grovhed og klarhed, jf. §3,og §4 bør udløse
3) at bidrage til at klargøre de eksisterende retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet.
4) at tage initiativ til sammen med rådgivergruppen, at der på Aarhus Universitet løbende foregår en drøftelse af Aarhus Universitets politik for ansvarlig forskningspraksis.
5) at udarbejde en opsummerende rapport om de sager, udvalget har behandlet, en gang om året til rektor.

Stk. 2. Udvalget kan herudover, efter opdrag fra rektor eller af egen drift, komme med forslag om regler og vejledninger vedrørende ansvarlig forskningspraksis.

§ 16. Udvalget træffer selv bestemmelse om tilrettelæggelse af udvalgets arbejde.

§ 17. Udvalget er i sit virke, herunder i sin udredning og behandling af konkrete sager uafhængigt af Universitetsledelsen.

§ 19. Rektor sikrer sekretariatsbetjening af udvalget.

Kapitel 3. Sagsbehandling

§ 20. Når en sag er indbragt for Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis, træffer udvalget beslutning om, hvorvidt sagen skal behandles, afvises eller stilles i bero.

stk. 2. Sager behandles normalt skriftligt, men udvalget kan under særlige omstændigheder beslutte at tillade mundtlig forelæggelse. Ved mundtlig forelæggelse har parten ret til at medbringe en bisidder.

Stk. 3. Udvalget kan i særlige tilfælde beslutte, at en tidligere afvist eller afsluttet sag skal genoptages. Dette gælder navnlig i tilfælde af nye afgørende oplysninger.

Stk. 4 Udvalget behandler ikke klager der er indgivet anonymt.

Initiativ og frister

§ 21. En sag kan rejses for udvalget ved, at

1) en navngiven fysisk eller juridisk person indgiver en skriftlig klage
2) rektor forelægger udvalget en sag
3) udvalget på eget initiativ tager en sag af særlig betydning op
4) en person, som ønsker at blive renset for verserende rygter eller beskyldninger, anmoder udvalget herom.

stk. 2 Udvalget kan kun i særlige tilfælde behandle en klage, som ikke er indbragt for udvalget inden rimelig tid efter, at klageren har eller burde have fået de nødvendige forudsætninger for at indgive den.

Afvisning

§ 22. Udvalget kan afvise at behandle en sag, hvis klagen findes åbenbart grundløs, eller hvis sagen ikke findes at have betydning for de formål, som udvalget skal varetage, jf. § 1.

§ 23. Såfremt sagen er indbragt for Udvalgene vedrørende Videnskabelig Uredelighed (UVVU), jf. bekendtgørelse nr. 306 af 24. april 2009, kan udvalget afvise eller stille sagsbehandlingen i bero, indtil afgørelsen fra UVVU foreligger.

Principper for sagsbehandling

§ 24. Udvalget undersøger en given sag under iagttagelse af forvaltningslovens regler, herunder partshøring og de under punkt 5 i universitetets politik nævnte principper.

Oplysning

§ 25. Udvalget sørger for at sagen oplyses tilstrækkeligt og kan indhente udtalelser fra sagkyndige, jf. § 26.

§ 26. Udvalget kan ad hoc supplere sig selv med forskere ved Aarhus Universitet, der repræsenterer en særlig indsigt i fag- eller forskningsområder af relevans for vurderingen af en konkret sag. Udvalget kan også ved behandling af særlige spørgsmål indhente sagkyndig bistand fra personer uden for Aarhus Universitet, der repræsenterer særlig indsigt i et bestemt fag-eller forskningsområde

Stk. 2. Udvalget kan til behandling af en sag etablere et ad hoc- udvalg af sagkyndige, hvor det eller de fagområder, hvortil sagen hører i særlig grad repræsenteres. Personer, som ikke er medlemmer af udvalget, kan indgå i ad hoc-udvalg. Et ad hoc-udvalg afgiver indstilling til udvalget.

Redegørelse

§ 27. Når en sag er færdigbehandlet, udarbejder udvalget en skriftlig redegørelse med en begrundet stillingtagen til sagen samt en indstilling om eventuelle sanktioner. Redegørelsen m.v. afgives til rektor og sendes til sagens parter

Stk. 2. Sagsbehandlingen skal i almindelighed afsluttes inden 6 måneder, efter at en sag er rejst for udvalget.

§ 28. Det skal fremgå af udvalgets indstilling, om denne er afgivet i enighed. Har der ikke været enighed i udvalget, skal indstillingen tillige indeholde mindretallets vurdering.

Sanktioner

§ 29. Såfremt udvalget i en sag konstaterer, at der foreligger en adfærd i strid med ansvarlig forskningspraksis , kan udvalget under hensyntagen til forholdets grovhed og klarhed indstille følgende til rektor og den ansvarlige dekan:

- at det kritisable forhold påtales over for den pågældende (reprimande/advarsel),
- at den ansvarlige dekan overvejer ansættelsesmæssige konsekvenser for den pågældende,
- at det pågældende videnskabelige arbejde søges trukket tilbage,
- at eventuelt krænkede personer underrettes,
- at eventuelle private eller offentlige samarbejdspartnere underrettes,
- at anden relevant offentlig myndighed på området underrettes,
- at der, hvis der skønnes at foreligge en strafbar lovovertrædelse, foretages politianmeldelse.

§ 30. Såfremt sagen tidligere har været behandlet i et udvalg under UVVU, og det her er konstateret, at der i den konkrete sag foreligger videnskabelig uredelighed, kan Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis nøjes med en udtalelse om sanktionsvalget.

Fortrolighed

§ 31. Udvalgets medlemmer har samme tavshedspligt som for offentlige hverv med hensyn til, hvad de erfarer i deres egenskab af medlemmer af udvalget.

Ikrafttræden

§ 32. Reglerne træder i kraft den 25 marts 2015

AARHUS
UNIVERSITET

Dekan Johnny Laursen
Dekan Niels Christian Nielsen
Dekan Allan Flyvbjerg
Dekan Svend Hylleberg

Ansvarlig Forskningspraksis
Indstilling af medlemmer til Udvalget for ansvarlig forskningspraksis
Udpegning af rådgiver til rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis

Universitetsledelsens Stab

Dato: 8. april 2015

Aarhus Universitet har vedtaget et nyt regelsæt for ansvarlig forskningspraksis, hvorefter der skal nedsættes et udvalg for ansvarlig forskningspraksis og udpeges rådgivere til rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis.

Rådgivere til rådgivningsgruppen for ansvarlig forskningspraksis
Rådgivere til rådgivningsgruppen for ansvarlig forskningspraksis udpeges af dekanen efter indstilling fra de akademiske råd.

Der skal udpeges en rådgiver fra hvert fakultet samt en suppleant for denne.

Dekanerne anmodes hermed om at udpege en rådgiver. Som rådgiver kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Rådgiveren skal være personer med stor indsigt i ansvarlig forskningspraksis, have bred og lang forskererfaring, herunder erfaring med internationalt forskningssamarbejde og besidde høj faglig legitimitet og integritet.

Udpegningen bedes meddelt universitetsledelsens Stab **senest den 26. juni 2015** (att.: Sekretariatschef og Chefjurist Mads Niemann-Christensen – mads@au.dk).

Medlemmer af udvalget for ansvarlig forskningspraksis
Medlemmerne af udvalget for ansvarlig forskningspraksis udpeges af rektor efter indstilling fra de akademiske råd.

Der skal udpeges to medlemmer fra hvert fakultet samt en suppleant for hvert medlem.

Fakulteterne anmodes hermed om indstilling af forskere, der kan udpeges til medlemmer af udvalget for ansvarlig forskningspraksis. Som medlemmer kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Medlemmerne skal være anerkendte forskere, der besidder lang forskererfaring og høj faglig integritet.

Universitetsledelsens Stab
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Det nuværende praksisudvalg består af følgende personer:
Formand Palle Bo Madsen (BSS – Juridisk Institut)
Svend Andersen (AR – Institut for Kultur og Samfund – systematisk teologi)
Karl Anker Jørgensen (ST – Institut for Kemi)
Hanne Lakkenborg Kristensen (ST - Institut for Fødevarer - Planter, Fødevarer og Bæredygtighed)
Claus Højbjerg Gravholt (HE – Institut for Klinisk Medicin - Medicinsk Endokrinologis afdeling)
Tom Engsted (BSS – Institut for Økonomi)

Medlemmerne kan indstilles til det nye udvalg.

Indstillingerne bedes fremsendt senest den 26. juni 2015 (att.: Sekretariatschef og Chefjurist Mads Niemann-Christensen, Universitetsledelsens Stab – mads@au.dk).

Reglerne for ansvarlig forskningspraksis kan hentes her:
http://www.au.dk/forskning/ansvarligforskningspraksis/

Med venlig hilsen

Anja Sandholt

Forslag til særlig rådgiver for ansvarlig forskningspraksis på Health

Forslag fra Institut for Folkesundhed:

Professor, Michael Væth

MV har gennem sit mangeårige virke som professor i biostatistik et godt kendskab til stort set alle forskningsmiljøerne ved HE, blandt andet gennem rådgivningssamarbejde med de mange ph.d.-studerende ved fakultetet. MV har tidligere været konsulent i såvel nationale som lokale sager med elementer af code of conduct og tillige stor politisk bevågenhed. Her skal nævnes Thule-sagen, hvor MV var medlem af Thule-ARC udvalget nedsat af det sundhedsvidenskabelige forskningsråd, Dandysagen hvor MV sammen med Anders Foldspang bidrog til at afslutte sagen og Milena Penkova sagen ved UVVU hvor MV var konsulent for UVVU. MV har trådt ind som hovedvejleder for en Ph.d. studerende i en afsluttende 3 måneders periode efter at de oprindelige vejledere havde forladt projektet i 2014. MV har gennem hele sit virke udvist stor personlig integritet og har en rolig og pragmatisk og løsningsorienteret tilgang til de fleste problemstillinger.

Forslag fra Institut for Klinisk Medicin (prioriteret rækkefølge):

1. Professor, Anne Mette Hvas

2. Professor Jens Chr. Djurhuus.

Begge har været dybt involveret i arbejdet med "code of conduct" og har således indsigt i forskningsetiske principper og god videnskabelig praksis. De besidder begge høj integritet og international faglig legitimitet.

Forslag fra Institut for Biomedicin:

Professor emeritus, Gunna Christiansen

Begrundelsen for at foreslå Gunna Christiansen er at hun har værdifuld erfaring fra UVVU, Forskningsrådet, Etiske Råd og Nordisk Biotetik komite, og hun har som institutleder skulle tage stilling til og mægle i situationer hvor videnskabelig uredelighed kunne være på tale. Gunna er desuden en internationalt anerkendt forsker, der stadig publicerer i anerkendte videnskabelige tidsskrifter.

Herudover har Institutleder Thomas G. Jensen peget på to forskere fra Institut for Klinisk Medicin

Professor MSO, Ebba Nexø (Institut for Klinisk Medicin)

Ebba Nexø er professor MSO på klinisk biokemisk afdeling , Aarhus Universitet. Ebba Nexø besidder høj integritet og international faglig legitimitet og stor indsigt i forskningsetiske principper og god videnskabelig praksis. Ebba Nexø var i perioden 1999-2004 medlem af UVVU og har været medlem af såvel Statens Sundhedsvidenskabelige Forskningsråd, 1992-98, som formand i perioden 1995-98 og medlem af Danmarks Forskningsråd, 1996-97.

Professor, Jens Christian Djurhus, *(Institut for Klinisk Medicin*).

Forslag - medlemmer til Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis.

Forslag fra Institut for odontologi:

Vibeke Bælum

Vibeke Bælum er professor i oral epidemiologi og biostatistik. Hun figurerer i PURE med 190 publikationer. Hun har deltaget i en evaluering af norsk forskning og sidder i det norske forskningsråds program for kliniske forskning. Vibeke er desuden medlem af udvalget for tekstlighedsscreening.

Ellen Frandsen Lau

Ellen Frandsen Lau er pt. institutleder og går tilbage til sin tidligere stilling som lektor i oral mikrobiologi i sommeren 2015. Ellen Frandsen har fungeret som institutleder siden 2009 og var før det kortvarigt studieleder. Ellen Frandsen figurerer i PURE med 47 publikationer. Ellen Frandsen har oparbejdet ledelseserfaring i de sidste 6 år, herunder vejledning af forskere og konflikthåndtering.

Forslag fra Institut for Klinisk Medicin (prioriteret rækkefølge) :

1) *Claus Gravholt*

2) Cai Grau,

3) Jens Overgaard,

4) Peter Hokland

Claus Gravholt har indtil nu siddet i udvalget og vi ser ingen grund til at "skifte" ham ud. De tre andre er erfarne forskere med høj legitimitet og med interesse for at diskutere og udvikle de forskningsetiske principper/politikker

Forslag fra Institut for Folkesundhed :

Lektor Ask Vest Christiansen.

AVC er lektor i idræt og har fagligt arbejdet med doping og lignende problemstillinger ud fra en humanistisk filosofisk tilgang. Qua sin forskning har AVC dermed en stor viden fra andre områder med stor konkurrencementalitet, om hvilke kræfter, der kan få disse mennesker til at foretage sig ting på kanten af normer og regler. AVC har endvidere viden om humanistisk samfundsvidenskabelig tradition og er medlem af Akademisk Råd. Endelig har AVC fået erfaring om personaleledelse gennem sektionsledelse på Idræt.

Merete Bjerrum.

MB er lektor i Sygepleje og er af baggrund historiker. Derigennem har hun ligeledes en humanistisk/samfundsvidenskabelig tradition. MV har igennem sit virke som studieleder opnået erfaring med personaleledelse. Specifikt vedr. Code of conduct sidder MB i udvalget for Tekstlighed, der beskæftiger sig med 'sager' ift. forskningsetik*Lektor*

MB er lektor i Sygepleje og er af baggrund historiker. Derigennem har hun ligeledes en humanistisk/samfundsvidenskabelig tradition. MV har igennem sit virke som studieleder opnået erfaring med personaleledelse. Specifikt vedr. Code of conduct sidder MB i udvalget for Tekstlighed, der beskæftiger sig med 'sager' ift. forskningsetik.

Forslag fra Institut for Biomedicin:

Lektor Sebastian Frische

Sebastian har altid været fortaler for ansvarlig forskningspraksis. Han har bl.a skrevet et indlæg i Nature (Frische, S. It is time for full disclosure of author contributions. Nature, 489(7417), 475–475, 2012), som omhandler behovet for øget gennemsigtighed af de individuelle forfatteres bidrag på en videnskabelig artikel. Sebastian har yderligere i februar, 2015 holdt et oplæg om forfatterskaber (Medforfatteraspektet i ph.d.-afhandlinger (Vancouver-regler, medforfatterskab, tilgængelighed mv.)) på et seminar for Ph.d.-administratorer og er inviteret til at holde et yderligere seminar på DTU – Veterinærinstituttet i september, 2015. Herudover er Sebastian blevet inviteret af prodekan Lise Wogensen Bach og professor Anne Mette Hvas til at indgå i en arbejdsgruppe, der skal udvikle et obligatorisk kursus i RCR (Responsible Conduct of Research) for Ph.d.-studerende på Health. Samlet har Sebastian Frische således både kompetencer og motivation til at være et af fakultetets repræsentanter i udvalget for ansvarlig forskningspraksis.

Lektor Tove Christensen

Tove har i en længere årrække været ansat på Institut for Biomedicin. Tove Christensen er virolog og forsker i specielle virus. Hun har fokus på at undersøge hvorvidt vores immunforsvars reaktioner er en af årsagerne til den neurologiske sygdom multipel sklerose. Tove Christensen har gennem denne solide forskningserfaring, der også involverer samarbejde med internationale forskere, aktuelt fra institution i London, erhvervet indsigt i ansvarlig videnskabelig praksis og basale forskningsetiske principper. Hun besidder høj faglig legitimitet i fagområdet og har modtaget pris fra bl.a. Sceleroseforeningen. Tove Christensen har desuden deltaget i en arbejdsgruppe, der har deltaget i implementeringen af et computer program m.h.p. at undersøge om studerende på AU kopierer publicerede materiale.

AARHUS UNIVERSITET
HEALTH

Modtager(e): Akademisk Råd

Notat

Procedure og kriterier for indstilling og udpegning af særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis samt suppleant - Health

Lise Wogensen

Dato: 10. april 2015

I henhold til "regelsæt til sikring af videnskabelig integritet og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet 2015", skal der ved hvert fakultet udpeges en særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis.

Hvem indstiller og udpeger den særlige rådgiver

Den særlige rådgiver og suppleanten skal indstilles af Akademisk Råd og udpeges af dekanen. Ordningen etableres i første omgang som en forsøgsordning i tre år. Rådgiveren og suppleanten udpeges begge for en periode af 3 år. Genudpegning er mulig.

Hvem kan indstilles

Den særlige rådgiver og suppleant, skal være ansat som lektor, klinisk lektor, seniorforsker, professor, klinisk professor eller være emeritus ved Health.

Rådgiveren skal være en person med stor indsigt i ansvarlig videnskabelig praksis og basale forskningsetiske principper, have bred og lang forskererfaring, herunder erfaring med internationalt forskningssamarbejde og besidde høj faglig legitimitet og integritet. Det er ønskeligt, at rådgiveren har erfaring med mægling og/eller konfliktløsning, da en del af funktionen er at være mediator.

Opgaver

Den særlige rådgivers opgaver er at:

- stå til rådighed for uafhængig og fortrolig rådgivning om eksisterende retningslinjer for ansvarlig videnskabelig praksis, herunder mistanke om brud med disse.
- holde sig orienteret om gældende standarder og retningslinjer for forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis og medvirke til at sikre, at ansvarlig forskningspraksis etableres og vedligeholdes på højt internationalt niveau.

Dekanatet, Health
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: 87150000
Fax: 86128316
E-mail: sun@au.dk
health.au.dk/

- evt. bidrage til undervisningen i forskningsintegritet og ansvarlig forskningspraksis.
- rapportere i anonymiseret form om arten af henvendelser en gang om året til Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis ved Aarhus Universitet.

Den særlige rådgiver indgår i en rådgivergruppe sammen med de særlige rådgivere i ansvarlig forskningspraksis fra de andre fakulteter på Aarhus Universitet.

Hvem kan henvende sig til rådgiveren

Alle har mulighed for uafhængigt af ledelsen at rette henvendelse til den særlige rådgiver med alle typer af spørgsmål der relaterer sig til ansvarlig videnskabelig praksis og basale forskningsetiske principper, herunder mistanke om brud med disse. Alle henvendelser behandles fortroligt, men den særlige rådgiver kan ikke behandle anonyme henvendelser.

Procedure for udpegning og indstilling

Hvert institut anmodes om at indsende to forslag til kandidater.

Forslagene skal være motiverede (højst 1 A 4 side), og det skal fremgå, hvilken særlig indsigt kandidaten har i normer for ansvarlig videnskabelig praksis samt hvilke andre særlige faglige og personlige kvalifikationer, som kandidaten har i forhold til at kunne varetage opgaven som særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis.

Det er en betingelse, at personerne positivt har tilkendegivet at ville påtage sig opgaven.

2. Forslagene sendes til fakultetssekretariatet, og dekanatet orienteres om de indkomne forslag.

3. Akademisk råd foretager en vurdering af de indkomne forslag og indstiller en særlig rådgiver i ansvarlig forskningspraksis samt en suppleant.

5. Dekanen udpeger den særlige rådgiver i ansvarlig forskningspraksis i henhold til indstillingen fra AR.

Særlige forhold

Hvis den særlige rådgiver fratræder i perioden, skal AR indstille en ny rådgiver. Hvis suppleanten fratræder i perioden, skal AR indstille en ny suppleant.

Hvis en henvendelse kommer for tæt på rådgiveren og giver anledning til et habilitetsproblem kan suppleanten overtage rådgivningen.

Valgreglerne

§ 23., *Stk. 2.* Indtræder der under valgperioden vakance i et kollegialt organ, og er der ikke ved det ordinære valg valgt eller udpeget et tilstrækkeligt antal suppleanter til, at vedkommende kollegiale organ kan være fuldtalligt, afgør rektor, normalt efter indstilling fra det pågældende kollegiale organ, om den eller de ledige pladser skal besættes ved suppleringsvalg, eller om besættelsen kan udsættes til næste ordinære valg, jf. dog vedtægten § 17, stk. 6, om bestyrelsen.

Stk. 4. For valggruppe I og II og IIIs vedkommende kan rektor frem for at afholde et suppleringsvalg udpege et medlem for den resterende valgperiode efter indstilling fra den pågældende valggruppe i det pågældende organ, jf. dog vedtægten § 17, stk. 6, om bestyrelsen.

OPLÆG
Pressepolitik AU Health

Formål
Pressepolitikken er et redskab til ledere og medarbejdere på AU Health. Politikken skal sikre klare procedurer og en tydelig opgave- og ansvarsfordeling, så medarbejderne ved, hvordan de skal forholde sig i kontakten med medierne.

Mål for pressekontakten
Målet for pressekontakten er, at AU Health

- fremstår åben, kompetent og troværdig
- bidrager til en fair og faktuel fremstilling af fakultetets beslutninger og aktiviteter
- sætter dagsordenen for den offentlige debat.

Offentligt ansatte og ytringsfrihed
Ytringsfrihed er en grundlovssikret ret, som også gælder for offentligt ansatte.

Som ansat kan man på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Det samme gælder for emner inden for ens arbejdsområde.

Læs mere om offentligt ansattes ytringsfrihed på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside.

[Der er pt. en høring om betænkningen om offentlige ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger. Betænkningen vil også være relevant at linke til, når den bliver vedtaget. http://www.ft.dk/samling/20141/almdel/REU/bilag/255/index.htm]

Principper for professionel pressekontakt

1. Vi er imødekommende
   Vi er åbne og tilgængelige og hjælper journalisterne med til at finde frem til de relevante oplysninger og kilder.

2. Vi er troværdige
   Vi fremlægger fakta og kommunikerer klart, både i positive og negative

sager.

3. Vi er hurtige
   Vi anerkender journalisternes arbejdsbetingelser og krav om hurtig respons. Det betyder, at vi prioriterer pressekontakten højt i det daglige arbejde.

Hvem kan udtale sig?
Alle medarbejdere på AU Health kan som udgangspunkt udtale sig til medierne, så længe man

- udtaler sig på egne vegne eller inden for sit eget ansvarsområde
- ikke overtræder sin tavshedspligt, fx i forhold til personsager
- efter konkret vurdering informerer sin nærmeste leder.

I særlige issues eller krisesager vil der ofte blive udpeget en talsmand, men ellers gælder følgende principper for at udtale sig på vegne af AU Health:

1. Faktuelle oplysninger
   Alle medarbejdere har ret til at videregive konkret information inden for deres fagområde.

2. Kommentarer og vurderinger
   Især ledere, men også projektledere og fagmedarbejdere, der har beføjelse til at udtale sig om et emne eller område.

3. Politiske udmeldinger
   Dekan, prodekaner og institutledere/skoleleder kan udtale sig politisk på vegne af fakultetet, instituttet eller SKT vegne.

Man kan altid diskutere, hvor grænserne i praksis går mellem de forskellige udtalelser. Kontakt din leder eller kommunikationsafdelingen, hvis du er i tvivl.

Hvad gør jeg, når journalisten ringer?
[Der linkes til nedenstående tekst fra mini-folderen ”Når journalisten ringer”]

Når journalisten ringer

- *Hvad hedder journalisten, og hvilket medie ringer han/hun fra?*
- *Hvilken anledning ringer han/hun i – hvad er historien?*
- *Skal dine udtalelser bruges til baggrund eller citat?*
- *Hvad er din rolle i historien?*
- *Hvilke aktører skal i øvrigt medvirke?*
- *Hvis du gerne vil have en tænkepause, kan du ringe journalisten op senere.*

Din tilgangsvinkel

- *Vær tilgængelig, venlig og imødekommende*

- *Se på interviewet som et samarbejde og en mulighed for at dele ud af din viden*
- *Undgå fagtermer. Tal i et letforståeligt sprog*
- *Giv korte, konkrete svar*
- *Hav et klart og enkelt budskab, som du holder fast i under interviewet*
- *Sig sandheden*
- *Bed om at få dine citater til godkendelse og tilbyd journalisten at gennemlæse artiklen for faktuelle fejl*
- *Respekter journalistens deadline*
- *Orienter din leder og/eller kommunikationsafdelingen*

Hvor kan jeg få hjælp?
Kontakt kommunikationsafdelingen, hvis du har brug for hjælp til pressekontakt og medietræning.
health.au.dk/presse

AARHUS UNIVERSITET

midt regionmidtjylland

Udkast 10. april 2015

Aftale om professorer og akademiske koordinatorer på sundhedsområdet i Region Midtjylland

Ansættelsesforhold, ansvar og opgaver

Region Midtjylland (RM) og Aarhus Universitet, Health (AU Health) har et tæt og velfungerende samarbejde, der omfatter hele det regionale sundhedsvæsen, dvs. samtlige hospitaler, Præhospitalet og folkesundhedsområdet. Samarbejdet indebærer, at alle dele af regionens sundhedsvæsen har en forskningsmæssig tilknytning til Aarhus Universitet, og at alle hospitalerne fungerer som forskningsbaserede undervisningshospitaler.

Det konkrete samarbejde varetages i væsentlig grad af de medarbejdere, der samtidigt arbejder i det regionale sundhedsvæsen og på universitetet. I denne aftale beskrives professorkategorier og akademiske koordinatorer, der udgør nøglefigurer i den ønskede og nødvendige videnskabelige, uddannelsesmæssige og kliniske udvikling.

Denne aftale dækker således samarbejde om professorer i hele det regionale sundhedsvæsen og erstatter den tidligere 'Aftale om professorer ved Aarhus-hospitalerne i Aarhus Universitetshospital' fra marts 2011.

UDKAST

De kliniske afdelinger på regionens hospitaler har alle pligt til at varetage en række specialiserede opgaver i sundhedsvæsenet. Det drejer sig om varetagelse og udvikling af klinikken på højt niveau, forskning på internationalt niveau og uddannelse – herunder prægraduat undervisning af medicinstuderende.

Udvikling af de kliniske fagområder, forskning og prægraduat studenterundervisning varetages i et tæt samarbejde mellem AU Health og Region Midtjylland i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat af Undervisnings- og Forskningsministeriet og Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, herunder Sundhedsstyrelsen.

Nedenfor beskrives overordnet rollerne for de forskellige professorkategorier og den akademiske koordinator. Detaljerede stillings- og funktionsbeskrivelser findes i bilag 1.

Koordinerende klinisk lærestolsprofessor
Inden for hvert af de fem somatiske centre under Aarhus Universitetshospital (AUH) udpeger institutlederen ved Institut for Klinisk Medicin en af centerets kliniske lærestolsprofessorer som koordinerende klinisk lærestolsprofessor. Denne skal arbejde tæt sammen med ledelsen af centret og have en særlig tværgående koordinerende funktion vedr. forskning og prægraduat uddannelse i det pågældende center. For psykiatrien udpeges der på tilsvarende vis en koordinerende klinisk lærestolsprofessor, som arbejder sammen med Psykiatri- og Socialledelsen. De koordinerende kliniske lærestolsprofessorer fungerer samtidigt som viceinstitutledere ved Institut for Klinisk Medicin.

Klinisk lærestolsprofessor
Inden for hvert af de lægefaglige specialer udpeger lederen af Institut for Klinisk Medicin en klinisk lærestolsprofessor, som er specialets ledende professor med overordnet ansvar for forskning og den prægraduate undervisning inden for specialet og med et særligt medansvar for den faglige

UDKAST

udvikling af specialet i hele regionen. Professoren er tillige specialeansvarlig overlæge i den kliniske afdeling, hvor vedkommende er ansat.

Klinisk professor
Inden for hvert af de lægefaglige specialer kan der være ansat en eller flere kliniske professorer i enten tidsbegrænsede eller varige stillinger. Inden for folkesundhedsområdet vil den kliniske professor være tilknyttet et af de store temaområder i folkesundhedsarbejdet som fx rehabilitering, sundhedsfremme og forebyggelse, screening, multisygdom osv. Den kliniske professor er leder af eget forskningsområde og har tillige medansvar for prægraduat undervisning samt for udvikling af den kliniske funktion i den afdeling, hvor vedkommende er ansat. Stillingen besættes i tilknytning til en overlægestilling.

Professor
Højtkvalificerede forskere med lægelig eller anden faglig baggrund kan ansættes som professorer ved AU Health med daglig funktion på hospitalerne, præhospitalet eller CFK – Folkesundhed og Kvalitetsudvikling. Ansættelsen som professor kan være deltids eller fuldtids, tidsbegrænset eller varig. Professoren er leder af eget forskningsområde, og kan tillige have andre særlige funktioner på hospitalerne, præhospitalet eller CFK – Folkesundhed og Kvalitetsudvikling.

Akademisk koordinator
Ved hver somatisk hospitalsenhed uden for AUH ansætter Institut for Klinisk Medicin en lektor med funktion som akademisk koordinator, der også har ansættelse ved hospitalet. Vedkommende refererer dermed til institutlederen og hospitalsledelsen. Den akademiske koordinator er på institutlederens vegne stedlig koordinator for forskning, studenterundervisning, ph.d.-vejledning, videnudveksling m.m. og kan også have opgaver for hospitalsledelsen.

Der skal som hovedregel indgås samarbejdsaftaler ved oprettelse af alle ovennævnte professorater samt ved ansættelse af akademiske koordinatorer. Vejledende skabelon for en aftale for et klinisk professorat er vedlagt som bilag 2 til denne aftale.

UDKAST

Denne aftale om professorer og akademiske koordinatorer på sundhedsområdet i Region Midtjylland indebærer et princip om korresponderende ledelsesniveauer mellem AU Health og Region Midtjylland som illustreret nedenfor:

RM		**AU Health**
Direktion	-	Dekan
Hospitalsledelse el. lign.	-	Institutleder
Centerledelse (AUH) el. lign.	-	Koordinerende klinisk lærestolsprofessor
Afdelingsledelse el. lign.	-	Klinisk lærestolsprofessor/ klinisk professor/professor

For information om korresponderende ledelsesniveauer for den akademiske koordinator henvises til beskrivelsen i bilag 1.

De to arbejdsgivere, AU Health og Region Midtjylland, vil i alle faser fastholde et tæt og gensidigt forpligtende samarbejde omkring disse medarbejdere, der samtidigt arbejder i det regionale sundhedsvæsen og på universitetet .

Viborg, den

Aarhus, den

UDKAST

AARHUS UNIVERSITET

midt regionmidtjylland

_____

Koncerndirektør Ole Thomsen
Region Midtjylland

_____

Dekan Allan Flyvbjerg
Aarhus Universitet, Health

UDKAST

AARHUS UNIVERSITET

regionmidtjylland

Udkast af 10. april 2015

Bilag 1: Stillings- og funktionsbeskrivelser for professorer og akademiske koordinatorer på sundhedsområdet i Region Midtjylland

Bilag til aftalen: Aftale om professorer og akademiske koordinatorer på sundhedsområdet i Region Midtjylland - ansættelsesforhold, ansvar og opgaver af [dato]

Indhold

Funktionsbeskrivelse for koordinerende klinisk lærestolsprofessor 2
Funktionsbeskrivelse for klinisk lærestolsprofessor 7
Stillingsbeskrivelse for klinisk professor..... 12
Stillingsbeskrivelse for professor med funktion i RMs sundhedsvæsen 16
Funktionsbeskrivelse for akademisk koordinator 19

I aftalen anvendes følgende forkortelser:
RM: Region Midtjylland
AU: Aarhus Universitet
AUH: Aarhus Universitetshospital

UDKAST

Funktionsbeskrivelse for koordinerende klinisk lærestolsprofessor

1. Funktionens indhold

- **Funktion**
  Funktionen benævnes "Koordinerende klinisk lærestolsprofessor".

  Én af de kliniske lærestolsprofessorer inden for centret udpeges til også at have funktion som koordinerende klinisk lærestolsprofessor for centrets område på AUH. Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor forventes at anvende 25% af sin arbejdstid på kliniske funktioner som specialeansvarlig overlæge, 50% på forskning og andre universitære funktioner som klinisk lærestolsprofessor og 25% på funktionen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor. Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor kan ikke samtidig fungere som ledende overlæge for en af det pågældende centers afdelinger.

  Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor fungerer samtidigt som viceinstitutleder ved Institut for Klinisk Medicin.

- **Udpegning**
  Udpegning til funktionen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor og viceinstitutleder ved Institut for Klinisk Medicin foretages af lederen af Institut for Klinisk Medicin efter rådføring med hospitalsledelsen/psykiatri- og socialledelsen, centerledelsen og dekanen.

  Udpegningen er femårig og kan forlænges.

UDKAST

- **Lønforhold**
  Løn- og ansættelsesforhold i henhold til *Aftale vedrørende lægelige chefer* indgået mellem Danske Regioner og Foreningen af Speciallæger. Der ydes tillige honorar for professorfunktionen ved AU samt funktionstillæg for varetagelse af funktionen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor og viceinstitutleder, jf. *Lønaftalekatalog for medarbejdere på Health*.[1]

- **Vagtforpligtelse**
  Funktionen er vagtfri.

- **Organisatorisk placering**
  Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor refererer vedrørende koordineringen, forskning og klinisk studenterundervisning til lederen af Institut for Klinisk Medicin. Som specialeansvarlig overlæge refererer den koordinerende kliniske lærestolsprofessor vedrørende sin kliniske funktion og ansættelse til afdelingsledelsen på den relevante afdeling.

  Der vil blive afholdt medarbejderudviklingssamtaler med lederen af Institut for Klinisk Medicin.

2. Særlige opgaver / ansvarsområder for den koordinerende kliniske lærestolsprofessor

- **Koordination og ledelse**
  Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor koordinerer i 25% af arbejdstiden centrets forskning og universitetsundervisning: prægraduat undervisning, anden universitetsrelateret undervisning, forskeruddannelse, øvrige universitetsrelaterede opgaver, forskningsadministration og forskningsfaciliteter.

[1] Lønaftalekatalog for medarbejdere på Health omfatter bl.a. stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne, der fastsættes af Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.

UDKAST

Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor er desuden viceinstitutleder og indgår derfor i Lederforum for Institut for Klinisk Medicin.

Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor er født formand for eventuelle forskningsudvalg, der har centret som genstandsfelt. Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor har sammen med centerledelsen et overordnet ansvar for koordineringen af den faglige udvikling i afdelingerne/specialerne inden for centret.

Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor har et særligt medansvar for optimal drift og udvikling af centret og indgår derfor i ledergruppen ved centret. Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor informeres og rådspørges derved om alle væsentlige forhold vedrørende centrets drift, budget og personaleforhold, inden væsentlige beslutninger træffes.

- **Kliniske funktioner**
  Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor forventes at anvende ca. 25% af sin arbejdstid til varetagelse af det daglige kliniske arbejde afhængigt af professorens faglige baggrund og efter aftale med afdelingsledelsen. Det kan dreje sig om funktion/specialeansvar inden for ethvert af afdelingens områder/subspecialer.

- **Forskning og undervisning**
  Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor forventes at anvende ca. 50% af sin arbejdstid til universitetsrelateret arbejde i funktionen som klinisk lærestolsprofessor – herunder forskning, ledelse og udvikling af fagområdet, jf. funktionsbeskrivelsen for den kliniske lærestolsprofessor.

UDKAST

3. Medarbejderressourcer
Der er til den koordinerende del af det koordinerende kliniske lærestolsprofessorat knyttet en stilling som videnskabelig assistent, ph.d.-studerende eller lignende samt ¼ sekretærstilling i tillæg til den halve sekretærstilling, AU yder til det kliniske lærestolsprofessorat. Begge stillinger finansieres efter nærmere bestemmelser fastsat af Institut for Klinisk Medicin.

4. Forudsætninger for funktionen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor (kvalifikationskrav)
Ved udpegningen af de koordinerende kliniske lærestolsprofessorer lægges der særlig vægt på følgende kvalifikationer:

- **Fagligt overblik**
  Der lægges i meget høj grad vægt på, at den koordinerende kliniske lærestolsprofessor har så godt et overblik over centrets videnskabelige og undervisningsmæssige område, at vedkommende har tilstrækkelig faglig legitimitet overfor de øvrige kliniske lærestolsprofessorer, andre professorer m.fl. til at kunne koordinere den faglige udvikling og universitetsundervisningen effektivt.

- **Leder/administrator**
  Der lægges i særlig grad vægt på, at den koordinerende kliniske lærestolsprofessor har erfaring med og kvalifikationer i forskningsledelse og gerne også andre ledelsesfunktioner samt administration.

- **Samarbejde og kommunikation**
  Der lægges også særlig vægt på gode evner til samarbejde med respekt for samarbejdspartnere, hvor den koordinerende kliniske lærestolsprofessor bidrager til et udviklende og godt samarbejdsmiljø. Ligeledes lægges der særlig vægt på de kommunikative evner.

- **Personlige egenskaber**

UDKAST

Der lægges også vægt på akademisk redelighed, høj etisk bevidsthed, åbenhed og beslutningsdygtighed.

5. Ikrafttræden
Ovenstående funktionsbeskrivelse er gældende fra udpegningstidspunktet for professorer udpeget efter aftalens ikrafttræden. Ændringer kan blive foretaget ved gensidig aftale mellem den koordinerende kliniske lærestolsprofessor, centerledelsen, den lægefaglige direktør og lederen af Institut for Klinisk Medicin. Ved væsentlige problemstillinger i ansættelsesforholdet behandles disse på kvalificeret niveau på henholdsvis AU og i RM, med gensidig orientering/deltagelse.

UDKAST

Funktionsbeskrivelse for klinisk lærestolsprofessor

1. Funktionens indhold

- **Funktion**
  Funktionen benævnes "klinisk lærestolsprofessor". Den kliniske lærestolsprofessor er samtidig specialeansvarlig overlæge på AUH.

  Inden for hvert af de lægefaglige specialer vil der som hoveregel udpeges en klinisk lærestolsprofessor, som er specialets ledende professor med overordnet ansvar for forskning og den prægraduate undervisning inden for specialet og med et særligt medansvar for den faglige udvikling af specialet i hele regionens sundhedsvæsen. Professoren er tillige specialeansvarlig overlæge i den kliniske afdeling. Den kliniske lærestolsprofessor forventes at bruge 50% af sin arbejdstid på kliniske funktioner og 50% på forskning og andre universitære funktioner.

- **Udpegning**
  Udpegning til funktionen som klinisk lærestolsprofessor foretages af lederen af Institut for Klinisk Medicin efter rådføring med centerledelsen, afdelingsledelsen og dekanen.

  Funktionen er varig.

- **Lønforhold**
  Der ydes ikke et særligt funktionstillæg fra AU for funktionen som klinisk lærestolsprofessor. Ved udpegningen overgår vedkommende i forhold til sin regionale ansættelse til *Aftale vedrørende lægelige chefer* indgået mellem Danske Regioner og Foreningen af Speciallæger.

UDKAST

Der ydes honorar for professorfunktionen ved AU, jf. lønkatalog for medarbejder ved Health.

- **Vagtforpligtelse**
  Funktionen er vagtfri.

- **Organisatorisk placering**
  Den kliniske lærestolsprofessor refererer vedrørende forskning og klinisk studenterundervisning til lederen af Institut for Klinisk Medicin ved AU Health.

  Som specialeansvarlig overlæge refererer den kliniske lærestolsprofessor vedrørende sin kliniske funktion og ansættelse til afdelingsledelsen på den relevante hospitalsafdeling.

  Der vil blive afholdt separate medarbejderudviklingssamtaler med afdelingsledelsen og den koordinerende kliniske lærestolsprofessor i centeret, med mindre lærestolsprofessoren ønsker at der afholdes én samlet samtale. I de tilfælde, hvor den kliniske lærestolsprofessor selv er koordinerende klinisk lærestolsprofessor, afholdes medarbejderudviklingssamtalen med lederen af Institut for Klinisk Medicin.

2. Særlige opgaver/ansvarsområder for den kliniske lærestolsprofessor

- **Ledelse**
  Den kliniske lærestolsprofessor er leder af egen afdelings/speciales forskning og har det overordnede ansvar for: prægraduat undervisning, anden universitetsrelateret undervisning, forskeruddannelse, øvrige universitetsrelaterede opgaver, forskningsadministration og forskningsfaciliteter. Den kliniske lærestolsprofessor er født formand for eventuelle forskningsudvalg i egen afdeling / eget speciale.

UDKAST

Den kliniske lærestolsprofessor skal sikre, at ansættelse af forskningspersonale og administration af eksterne forskningsmidler i egen afdeling (for Voksenpsykiatrien og Børne- og Ungdomspsykiatrien inden for hele specialet) sker i overensstemmelse med de retningslinjer, der er gældende for AU og RM.

Den kliniske lærestolsprofessor har sammen med afdelingsledelsen ansvar for den faglige udvikling i egen afdeling / eget speciale. Den kliniske lærestolsprofessor har et særligt medansvar for optimal drift og udvikling af afdelingen og indgår derfor i afdelingens ledergruppe. Den kliniske lærestolsprofessor informeres og rådspørges derved om alle væsentlige forhold vedrørende afdelingens drift, budget og personaleforhold, inden væsentlige beslutninger træffes. Den kliniske lærestolsprofessor er født medlem af ansættelsesudvalget ved besættelse af overlægestillinger og andre fastansættelser af akademikere i egen afdeling.

Én af specialets professorer er fast medlem af specialerådenes forretningsudvalg.

- **Kliniske funktioner**
  Den kliniske lærestolsprofessor forventes at anvende ca. 50% af sin arbejdstid med varetagelse af det daglige kliniske arbejde afhængigt af professorens faglige baggrund og efter aftale med afdelingsledelsen. Det kan dreje sig om funktion/specialeansvar inden for alle afdelingens områder/subspecialer.

- **Forskning og undervisning**
  Den kliniske lærestolsprofessor forventes at anvende ca. 50% af sin arbejdstid til universitetsrelateret arbejde. Dette omfatter forskning, ledelse og udvikling af fagområdet samt varetagelse af forskeruddannelse, videreuddannelse af forskere samt bedømmelsesarbejde, prægraduat undervisning, eksamen samt anden

UDKAST

form for undervisning, herunder efteruddannelse. Professorens eget forskningsområde kan falde inden for enhver del af specialet.

3. Medarbejderressourcer
Der er til det kliniske lærestolsprofessorat knyttet ½ sekretærstilling (og eventuelt ½ TAP-stilling) efter nærmere bestemmelser fastsat af Institut for Klinisk Medicin.

4. Forudsætninger for funktionen som klinisk lærestolsprofessor (kvalifikationskrav)

- **Leder/administrator**
  Der lægges vægt på, at den kliniske lærestolsprofessor har erfaring med forskningsledelse og eventuelt andre ledelsesfunktioner samt administration og gerne tillige en formel ledelsesmæssig uddannelse.

- **Den medicinske ekspert**
  Den kliniske lærestolsprofessor skal være speciallæge i specialet samt have dokumenteret høj faglig kompetence inden for et eller flere af afdelingens kliniske områder/subspecialer.

- **Akademiker**
  Der lægges vægt på, at den kliniske lærestolsprofessor har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau og fortsat bidrager til at videreudvikle fagområdet.

- **Kommunikator**
  Der lægges vægt på erfaring som underviser for medicinstuderende, læger og andre faggrupper samt erfaring med undervisningsudvikling. Der lægges endvidere vægt på erfaring som vejleder for ph.d.-studerende og andre områder inden for forskeruddannelse. Gerne tillige formel pædagogisk uddannelse.

- **Samarbejde**

UDKAST

Der lægges vægt på gode evner til samarbejde med respekt for samarbejdspartnere, hvor den kliniske lærestolsprofessor bidrager til et udviklende og godt samarbejdsmiljø.

- **Sundhedsfremme**
  Det forventes, at den kliniske lærestolsprofessor har indsigt i sundhedsfremme og forebyggende aspekter af patientforløb.

- **Personlige egenskaber**
  Der lægges vægt på akademisk redelighed, høj etisk bevidsthed, åbenhed og beslutningsdygtighed.

5. Ikrafttræden
Ovenstående stillingsbeskrivelse er gældende fra ansættelsestidspunktet. Ændringer kan blive foretaget ved gensidig aftale mellem den kliniske lærestolsprofessor, den ledende overlæge, ledelsen af det pågældende center, den lægefaglige direktør og lederen af Institut for Klinisk Medicin. Ved væsentlige problemstillinger i ansættelsesforholdes behandles disse på kvalificeret niveau på henholdsvis AU og i RM med gensidig orientering/deltagelse.

UDKAST

Stillingsbeskrivelse for klinisk professor

1. Stillingens indhold

- **Stillingskategori**
  Et professorat, der bærer titlen "klinisk professorat" besættes i tilknytning til en overlægestilling. Den kliniske professor forventes at bruge 50% af sin arbejdstid på kliniske funktioner og 50% på forskning og andre universitære funktioner.

- **Ansættelse**
  Varig ansættelse eller tidsbegrænset ansættelse. Ved tidsbegrænset ansættelse (fem år) udføres løbende evalueringer, der ved positiv slutevaluering kan resultere i at stillingen forlænges eller gøres permanent.

  Ansættelse kræver, at der foreligger en godkendt forskningsplan for de første fem år af ansættelsen.

- **Lønforhold**

  Varig ansættelse: Løn- og ansættelsesforhold i henhold til *Aftale vedrørende lægelige chefer* indgået mellem Danske Regioner og Foreningen af Speciallæger.

  Tidsbegrænset ansættelse: Løn- og ansættelsesforhold i henhold til *Overenskomst for overlæger* eller *Aftale vedrørende lægelige chefer* i overensstemmelse med den ansættelsesform (overenskomstansat eller tjenestemand), overlægen har inden den tidsbegrænsede ansættelse.

  Der ydes tillige honorar for professorfunktionen ved AU, jf. Lønaftalekatalog for medarbejdere på Health.

UDKAST

- **Vagtforpligtelse**
  Stillingen er vagtfri (den kliniske professor kan efter særlig aftale indgå i vagt).

- **Organisatorisk placering**
  Den kliniske professor refererer vedrørende forskning og klinisk studenterundervisning til specialets kliniske lærestolsprofessor. Hvis der ikke er en klinisk lærestolsprofessor tilknyttet området, refererer den klinisk professor til det næste niveau. Som overlæge refererer den kliniske professor vedrørende sin kliniske funktion og ansættelse til ledelsen på den relevante hospitalsafdeling eller organisatoriske enhed.

  Der vil blive afholdt separate medarbejderudviklingssamtaler med afdelingsledelsen og den kliniske lærestolsprofessor, men mindre der aftales afholdt fælles samtaler.

2. Særlige opgaver/ansvarsområder for den kliniske professor

- **Ledelse**
  Den kliniske professor er leder af eget forskningsområde og efter aftale med den kliniske lærestolsprofessor for det forskningspersonale, der er knyttet hertil. Den kliniske professor har medansvar for: Prægraduat undervisning, anden universitetsrelateret undervisning, forskeruddannelse og øvrige universitetsrelaterede opgaver. Den kliniske professor er medlem af eventuelle forskningsudvalg i afdelingen/specialet. Den kliniske professor skal for eget forskningsområde sikre, at ansættelse af forskningspersonale og administration af eksterne forskningsmidler sker i overensstemmelse med de retningslinjer, der er gældende for AU og RM. Den kliniske professor indgår i afdelingens ledergruppe på linje med afdelingens øvrige overlæger og har som overlæge et medansvar for optimal drift og udvikling af afdelingen.

UDKAST

Én af specialets professorer er fast medlem af specialerådets forretningsudvalg.

- **Kliniske funktioner**
  Den kliniske professor forventes at anvende ca. 50% af sin arbejdstid på varetagelse af det daglige kliniske arbejde afhængigt af professorens faglige baggrund og efter aftale med afdelingsledelsen. Det kan dreje sig om funktion/specialeansvar indenfor ethvert af afdelingens områder/subspecialer.

- **Forskning og undervisning**
  Den kliniske professor forventes at anvende ca. 50% af sin arbejdstid til universitetsrelateret arbejde. Dette omfatter forskning og udvikling af fagområdet samt varetagelse af forskeruddannelse, videreuddannelse af forskere, bedømmelsesarbejde, prægraduat undervisning, eksamen og anden form for undervisning, herunder efteruddannelse. Den kliniske professors eget forskningsområde kan falde inden for enhver del af specialet.

3. Medarbejderressourcer
Der er som udgangspunkt ikke tilknyttet særlige medarbejderressourcer til det kliniske professorat.

4. Forudsætninger for stillingen som klinisk professor (kvalifikationskrav)

- **Leder/administrator**
  Der lægges vægt på, at den kliniske professor har erfaring med forskningsledelse samt administration og gerne tillige en formel ledelsesmæssig uddannelse.

- **Den medicinske ekspert**
  For læger gælder det, at den kliniske professor skal være speciallæge i specialet samt have dokumenteret høj faglig kompetence inden for et eller flere af specialets kliniske områder/subspecialer.

UDKAST

- **Akademiker**
  Der lægges vægt på, at den kliniske professor har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau.

- **Kommunikator**
  Der lægges vægt på erfaring som underviser for medicinstuderende, læger og andre faggrupper. Der lægges endvidere vægt på erfaring som vejleder for ph.d.-studerende og andre områder inden for forskeruddannelse. Gerne tillige formel pædagogisk uddannelse.

- **Samarbejde**
  Der lægges vægt på gode evner til samarbejde med respekt for samarbejdspartnere, hvor den kliniske professor bidrager til et udviklende og godt arbejdsmiljø.

- **Sundhedsfremme**
  Det forventes, at den kliniske professor har indsigt i sundhedsfremmende og forebyggende aspekter af patientforløb.

- **Personlige egenskaber**
  Der lægges vægt på akademisk redelighed, høj etisk bevidsthed, åbenhed og beslutningsdygtighed.

5. Ikrafttræden
Ovenstående stillingsbeskrivelse er gældende fra ansættelsestidspunktet. Ændringer kan blive foretaget ved gensidig aftale mellem den kliniske professor, specialets kliniske lærestolsprofessor, den ledende overlæge og lederen af Institut for Klinisk Medicin. Ved væsentlige problemstillinger i ansættelsesforholdet behandles disse på kvalificeret niveau på henholdsvis AU og i RM med gensidig orientering/deltagelse.

UDKAST

Stillingsbeskrivelse for professor med funktion i RMs sundhedsvæsen

UDKAST

1. Stillingens indhold

- **Stillingskategori**
  Professor ved AU Health med hel- eller deltidsfunktion i Region Midtjyllands sundhedsvæsen.

- **Ansættelse**
  Ansættelsen som professor kan være fuldtids eller deltids.

  En stilling som professor besættes med eller uden tidsbegrænsning. Tidsbegrænset ansættelse sker blandt andet ved ansættelse af gæsteprofessor eller i forbindelse med særlige projekter, hvorved stillingen betegnes professor med særlige opgaver (professor MSO). Rammerne for ansættelse som professor MSO fremgår af *Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter* fra Styrelsen for Universiteter og Internationalisering.

- **Lønforhold**
  Professoren aflønnes i overensstemmelse med *Lønaftalekataloget for medarbejdere på Health*.

- **Organisatorisk placering**
  Professoren refererer vedrørende sin ansættelse, forskning og andre universitære opgaver til den relevante institutleder på AU eller specialets kliniske lærestolsprofessor. Vedrørende særlige funktioner i egen afdeling refererer professoren til afdelingsledelsen på den relevante afdeling.

Der vil blive afholdt medarbejderudviklingssamtaler med institutlederen på det relevante institut eller med den kliniske lærestolsprofessor.

2. Særlige opgaver/ansvarsområder for professoren

- **Ledelse**
  Professoren er leder af eget forskningsområde og for dertil knyttet særligt forskningspersonale. Professoren er medlem af eventuelle forskningsudvalg i egen afdeling. Professoren skal sikre, at ansættelse af forskningspersonale og administration af eksterne forskningsmidler sker i overensstemmelse med de relevante retningslinjer, der er gældende for AU og RM. Professoren kan indgå i ledergruppen i den enhed, hvortil professoren er tilknyttet, og har derudover et medansvar for optimal drift og udvikling af afdelingen.

- **Forskning og undervisning**
  Professoren forventes at anvende sin arbejdstid (som professor deltids/fuldtid) til universitetsrelateret arbejde. Dette omfatter forskning, ledelse og udvikling af fagområdet samt varetagelse af forskeruddannelse af forskere, bedømmelsesarbejde, prægraduat undervisning, evt. eksamen og anden form for undervisning, herunder efteruddannelse.

3. Medarbejderressourcer
Der er som udgangspunkt ikke tilknyttet særlige medarbejderressourcer til professoratet.

4. Forudsætninger for stillingen som professor (kvalifikationskrav)

- **Leder/administrator**
  Der lægges vægt på, at professoren har erfaring med forskningsledelse og eventuelt andre ledelsesfunktioner samt administration.

- **Den faglige ekspert**
  Professoren skal være akademisk uddannet og have dokumenteret høj faglig kompetence inden for fagområdet.

UDKAST

- **Akademiker**
  Der lægges vægt på, at professoren har dokumenteret en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau og fortsat bidrager til at videreudvikle fagområdet.

- **Kommunikator**
  Der lægges vægt på erfaring som underviser for studerende og andre faggrupper samt gerne erfaring med undervisningsudvikling. Der lægges endvidere vægt på erfaring som vejleder for ph.d.-studerende og andre områder inden for forskeruddannelse. Gerne tillige formel pædagogisk uddannelse.

- **Samarbejde**
  Der lægges vægt på gode evner til samarbejde med respekt for samarbejdspartnere, hvor professoren bidrager til et udviklende og godt arbejdsmiljø.

- **Personlige egenskaber**
  Der lægges vægt på akademisk redelighed, høj etisk bevidsthed, åbenhed og beslutningsdygtighed.

5. Ikrafttræden
Ovenstående stillingsbeskrivelse er gældende fra ansættelsestidspunktet. Ændringer kan blive foretaget ved gensidig aftale mellem professoren, den relevante institutleder og relevante ledelsesrepræsentanter fra AU og RM. Ved væsentlige problemstillinger i ansættelsesforholdet behandles disse på kvalificeret niveau på henholdsvis AU og i RM med gensidig orientering/deltagelse.

UDKAST

Funktionsbeskrivelse for akademisk koordinator

1. Funktionens indhold

- **Funktion**
  Funktionen benævnes akademisk koordinator. Den akademiske koordinator ansættes som 20 % lektor med funktion som akademisk koordinator.

- **Lønforhold**
  Den akademiske koordinator aflønnes i overensstemmelse med *Lønaftalekataloget for medarbejdere på Health*.

- **Organisatorisk placering**
  Den akademiske koordinator refererer vedrørende sin ansættelse og andre universitære opgaver til lederen af Institut for Klinisk Medicin.

2. Særlige opgaver/ansvarsområder som akademisk koordinator

- **Koordination/ledelse**
  Den akademiske koordinator er overordnet facilitator og koordinator for forskningsindsatsen på det pågældende regionshospital/Præhospitalet. Den akademiske koordinator skal yde strategisk rådgivning til afdelings- og hospitalsledelsen mht. forskningsindsatsen foruden rådgivning om hospitalets forskningsbudget.

  Den akademiske koordinator har ansvar for at administrationen af eksterne forskningsmidler på hospitalet sker i overensstemmelse med de retningslinjer, der er gældende for AU og RM.

  Den akademiske koordinator er endvidere stedlig koordinator for studenterundervisning, ph.d.-vejledning, videnudveksling m.m.

UDKAST

- **Forskning og undervisning**
  I det omfang det er muligt, kan den akademiske koordinator udføre egen forskning og undervisning.

3. Medarbejderressourcer
Der er som udgangspunkt ikke tilknyttet særlige medarbejderressourcer til funktionen

4. Forudsætninger for funktionen som akademisk koordinator (kvalifikationskrav)

- **Fagligt overblik**
  Der lægges vægt på, at den akademiske koordinator er i besiddelse af et solidt forskningsfagligt overblik over aktiviteterne på det pågældende regionshospital/Præhospitalet.

- **Leder/administrator**
  Der lægges vægt på, at den akademiske koordinator har erfaring med forskningsledelse og eventuelt andre ledelsesfunktioner samt administration.

- **Samarbejde og kommunikation**
  Der lægges vægt på gode evner til samarbejde med respekt for samarbejdspartnere, hvor den akademiske koordinator bidrager til et udviklede og godt arbejdsmiljø.

- **Personlige egenskaber**
  Der lægges vægt på akademisk redelighed, høj etisk bevidsthed, åbenhed og beslutningsdygtighed.

5. Ikrafttræden
Ovenstående funktionsbeskrivelse er gældende fra ansættelsestidspunktet. Ændringer kan blive foretaget ved gensidig aftale mellem den akademiske koordinator, den pågældende hospitalsledelse og lederen af Institut for Klinisk

UDKAST

Medicin. Ved væsentlige problemstillinger i ansættelsesforholdet behandles disse på kvalificeret niveau på henholdsvis AU og i RM med gensidig orientering/deltagelse.

UDKAST

SAMARBEJDSAFTALE

mellem

xxhospital

og

Institut for Klinisk Medicin
Faculty of Health
Aarhus Universitet

vedrørende femårigt klinisk professorat i …

UDKAST d. XX YY XXXX

1. Aftalens parter

Aftalen indgås mellem:

xxhospital
Lægefaglig direktør
Adresse…

og

Aarhus Universitet
Institut for Klinisk Medicin, Faculty of Health
Institutleder Kristjar Skajaa
INCUBA- Skejby
Palle Juul-Jensens Boulevard 82
8200 Aarhus N

2. Aftalens formål

(Kort beskrivelse af formålet med den konkrete aftale)

Professoratet er tildelt … på afdeling ...

3. Aftalens forudsætninger

At den kliniske professor frikøbes 50 % fra sin kliniske funktion som overlæge ved … Afdeling, Xx hospital. Desuden forudsættes det, at den kliniske professor anvender den frikøbte arbejdstid på forskning, undervisning og andre universitære funktioner.

4. Aftalens ikrafttræden og varighed

Aftalen træder i kraft den … og er af fem års varighed.
Efter 4 år tages der stilling til, om professoratet skal ophøre, forlænges eller permanentgøres.

Såfremt professoren opsiger professoratet inden denne aftales udløb, bortfalder aftalen.

5. Organisation

Den kliniske professor refererer vedrørende forskning og klinisk studenterundervisning til specialets kliniske lærestolsprofessor. Hvis der ikke er en klinisk lærestolsprofessor tilknyttet området, refererer den kliniske professor til det næste niveau, dvs. typisk til den koordinerende kliniske lærestolsprofessor eller til institutlederen.

Som overlæge refererer den kliniske professor, vedrørende sin kliniske funktion og ansættelse, til afdelingsledelsen på … Afdeling, Xx hospital.

6. Lokaler m.v.

… Afdeling, Xx hospital, stiller de nødvendige lokaler og andre forskningsfaciliteter til rådighed.

7. Finansiering

(Det beskrives hvem der finansierer hvad i professoratet, samt hvis der evt. mangler finansiering. Endvidere beskrives hvem der kautionerer for evt. underskud. De nedenfor anførte sætninger er eksempler på standardsætninger.)

"Den kliniske professor frikøbes 50 % fra sin stilling som overlæge. Frikøbet finansieres af x-afdeling, Xx hospital.

Professorhonorar finansieres af Institut for Klinisk Medicin, Aarhus Universitet.

Aflønning af evt. forskningsmedarbejdere tilknyttet forskningen finansieres gennem eksterne projektmidler.

Afdelingen stiller sekretærbistand til rådighed.

8. Bibeskæftigelse

Der henvises til reglerne om bibeskæftigelse, som er beskrevet på Xx hospitals intranet, hvorfra der også er link til Region Midtjyllands retningslinje om bibeskæftigelse.
http://auh.intranet.rm.dk/ledelse/personaleledelse/personaleforhold/god+adf%c3%a6rd/bibesk%c3%a6ftigelse?

Ligeledes henvises der til Aarhus Universitets delpolitik om bibeskæftigelse, som er beskrevet i universitetets personalepolitik.
http://www.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Politikker_strategier/Politikker/Personalepolitik_for_AU_2011_skaerm.pdf

9. Evaluering

Professoren redegør årligt for den seneste års aktiviteter og planer for det kommende år. Redegørelsen sendes til aftalens parter, centerledelse og afdelingsledelse.

Efter 4 år tager universitetet initiativ til samlet ekstern evaluering af professoratet og initiativ til dialog om stillingtagen til ophør, forlængelse eller permanentgørelse af professoratet.

Aarhus den / 2015 sted den / 2015

---	---
Institutleder Kristjar Skajaa	Lægefaglig direktør xx
Institut for Klinisk Medicin, Faculty of Health	Hospitalsledelsen
Aarhus Universitet	Xx hospital

Aarhus den / 2015

Centerchef XXXX
XXX Centret
Xx hospital

Aarhus den / 2015

Bilag til samarbejdsaftale (Bilag 1)

	Budget (1.000 kr.)						
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**I alt**
Professorhonorar							
Frikøb af overlægestilling svarende til 1/2 stilling							
1/2 sekretær							
Klinisk assistent/yngre forskningsmedarbejder							
1/2 teknisk-administrativ medarbejder (TAP)							
Driftsmidler							
I alt							

	Finansiering (1.000 kr.)						
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**Ialt**
AUH, HL							
AUH, Center							
AUH, afdeling							
Institut for Klinisk Medicin							
Regionale Forskningsfond							
Ekstern							
I alt							

	Manglende finansiering (1.000 kr.)						
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**Ialt**

Praktisk:

"AU sender regning kvartalsvist til EANNR. på AUH. Dette er til FAS-Projekt XXX"

AARHUS UNIVERSITET

31.03.2015

Skabelon: opfølgning på handleplaner 2014 - HEALTH

- Hvert fakultet og tværgående udvalg afrapporterer kort på, hvordan arbejdet med handleplanerne er gået i 2014. Er planlagte handlinger gennemført/ikke gennemført/ændret/udskudt og kort forklaring herpå.
- Der ønskes en overordnet helhedsafrapportering for hver kerneaktivitet og således ikke kommentering på status for hvert enkelt delelement i handleplanerne.

Forskning	Uddannelse
De fleste planlagte handlinger er blevet gennemført af institutterne i løbet af 2014, herunder etablering af tværfaglige forskningsgrupper, styrkelse af Core-faciliteter, renovering af forskningsfaciliteter, oprettelse af universitetsklinikker og ansættelse af akademiske koordinatorer m.v. Der bliver desuden arbejdet målrettet for at hjemtage flere og/eller større eksterne bevillinger og i højere grad identificere kandidater til diverse prestigefyldte priser. Enkelte tiltag er endnu ikke blevet gennemført på grund af besparelsesprocesser – disse forventes gennemført i løbet af 2015.	De fleste planlagte handlinger er blevet gennemført af institutterne (+SKT) i løbet af 2014, herunder studie- og karrierevejledning, oprettelse af nye fag og kurser, videreudvikling af uddannelser, site visits og internationale samarbejdsaftaler. Der har desuden været fokus på institutions-akkrediteringen, herunder gennemgang og forbedring af politikker og standarder. Herudover er der arbejdet med nye undervisningsmetoder (dyadetræning, digitale læringsmiljøer og blended learning) – en opgave, der dog endnu ikke er gennemført, men fortsat prioriteres. Der arbejdes fortsat videre med enkelte af prioriteringerne og handleplanerne, bl.a. på grund af fremdriftsreformens betydning for uddannelserne og forskningsår.
Viden	**Talent**
De fleste planlagte handlinger er blevet gennemført i løbet af 2014, herunder mediestrategier/kommunikationsplaner, intensivering af erhvervssamarbejdet og styrket samarbejde med andre offentlige myndigheder og på tværs af institutter, udvikling af myndighedsbetjening, fokus på efter- og videreuddannelsesområdet, udpegning af erhvervsambassadører m.v. Etableringen af Center for HealthCare Improvement (CHI, nu DCH) er udskudt til sommeren 2015.	Flere af handleplanerne indenfor talentudviklingen strækker sig tidsmæssigt frem til 2015, hvorfor der fortsat arbejdes med flere af handlingerne. Generelt er der dog også blevet gennemført en række handlinger, herunder rekruttering af talenter via Tenure Track, særlige talentprogrammer som forskningsår, Dream Team-ordningen og særlige præ-ph.d.-forløb, nye samarbejdsaftaler med andre universiteter og flere gæsteforskere m.v. Der foreligger fortsat ikke en handleplan for tiltrækning af flere kvindelige forskere. Der er fortsat fokus på flere erhvervs-ph.d.'stipendiater.

AARHUS UNIVERSITET

31-03-2015

Skema: fastlæggelse af faglige prioriteringer for 2016 - HEALTH

1. Hvert fakultet udfylder de 1-3 højeste prioriteringer for hver kerneaktivitet – bemærk, de strategiske målsætninger.
2. Fakulteternes bidrag behandles i de tværgående udvalg, inden forslag til faglige prioriteringer for AU i 2016 går til behandling i universitetsledelsen inden ledelsesseminaret.
3. I efteråret 2015 udarbejder fakulteterne og udvalgene handleplaner for at arbejde med prioriteringerne i 2016. Der afrapporteres på handleplanerne det efterfølgende forår.

Forskning		**Uddannelse**	
Strategiske målsætninger: - Forøge antallet af forskningsområder i den internationale elite - Sætte fokus på de samfundsmæssige udfordringer og styrke samarbejdet - Tiltrække flere eksterne bevillinger	*Evt. udfordringer ift. rammebetingelser noteres her*	**Strategiske målsætninger:** - Udvikle uddannelsernes kvalitet efter højeste internationale standarder - Uddanne dimittender med stærke kompetencer - Imødekomme de studerendes diversitet	
• Styrke samarbejdet i forskningsnetværk bl.a. mellem de stærke forskningscentre på HE's institutter • Yderligere støtte tiltrækningen af flere eksterne midler fx gennem support ved større ansøgninger og generelt øget fokus herpå • Fortsat holde fokus på rekruttering af forskertalenter og topforskere		• Udvikling og implementering af nye og eksisterende uddannelser samt nye undervisningsmetoder, herunder dyadetræning, E-læring og 'blended learning' • Styrke kvaliteten gennem øget fokus på undervisningskvalifikationer internt og i rekrutteringen af nye medarbejdere • Hæve gennemførselsprocenten bl.a. på baggrund af forsøg med kvote 2 optag med interviews på medicinuddannelsen	
Viden		**Talent**	
Strategiske målsætninger: - Intensivere samarbejdet med erhvervslivet og den offentlige sektor - Konsolidere og udvide universitetets uafhængige myndighedsbetjening - Styrke udbuddet af efter- og videreuddannelser - Styrke bidraget til civilsamfundets udvikling		**Strategiske målsætninger:** - Tilbyde talentudvikling på højeste internationale niveau - Rekruttere, udvikle og fastholde fremragende forskertalenter - Tilbyde talentforløb fra bachelorniveauet	
• Konsolidere og videreudvikle fakultetets samarbejde med sundhedssektoren og herunder erhvervslivet, Region Midtjylland, kommuner m.fl. samt fortsat holde fokus på samfundsrådgivningen og myndighedsbetjening • Fortsat styrke udbuddet af efter- og videreuddannelser, bl.a. gennem bedre faciliteter • Øget synlighed i den offentlige debat gennem sobre og nuancerede indlæg.		• Fortsat finde og støtte talenterne i hele forløbet præ-og postgraduat samt i den øvrige akademiske karriere • Etablere udveksling og rekrutteringssamarbejdsaftaler med andre danske og udenlandske universiteter især for unge talenter • Udbygge karrierevejledningen på institutniveau	

Strategiske målsætninger: Prioriteringerne bidrager til opfyldelsen af målsætningerne, som fastlagt i AU Strategi 2013-2020. En prioritering kan bidrage til mere end én målsætning og ikke alle målsætninger er nødvendigvis dækkede.

Dekanatet, Health
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C
E-mail: deansoffice.health@au.dk

AARHUS
UNIVERSITET
HEALTH

Styrkepositioner, Health

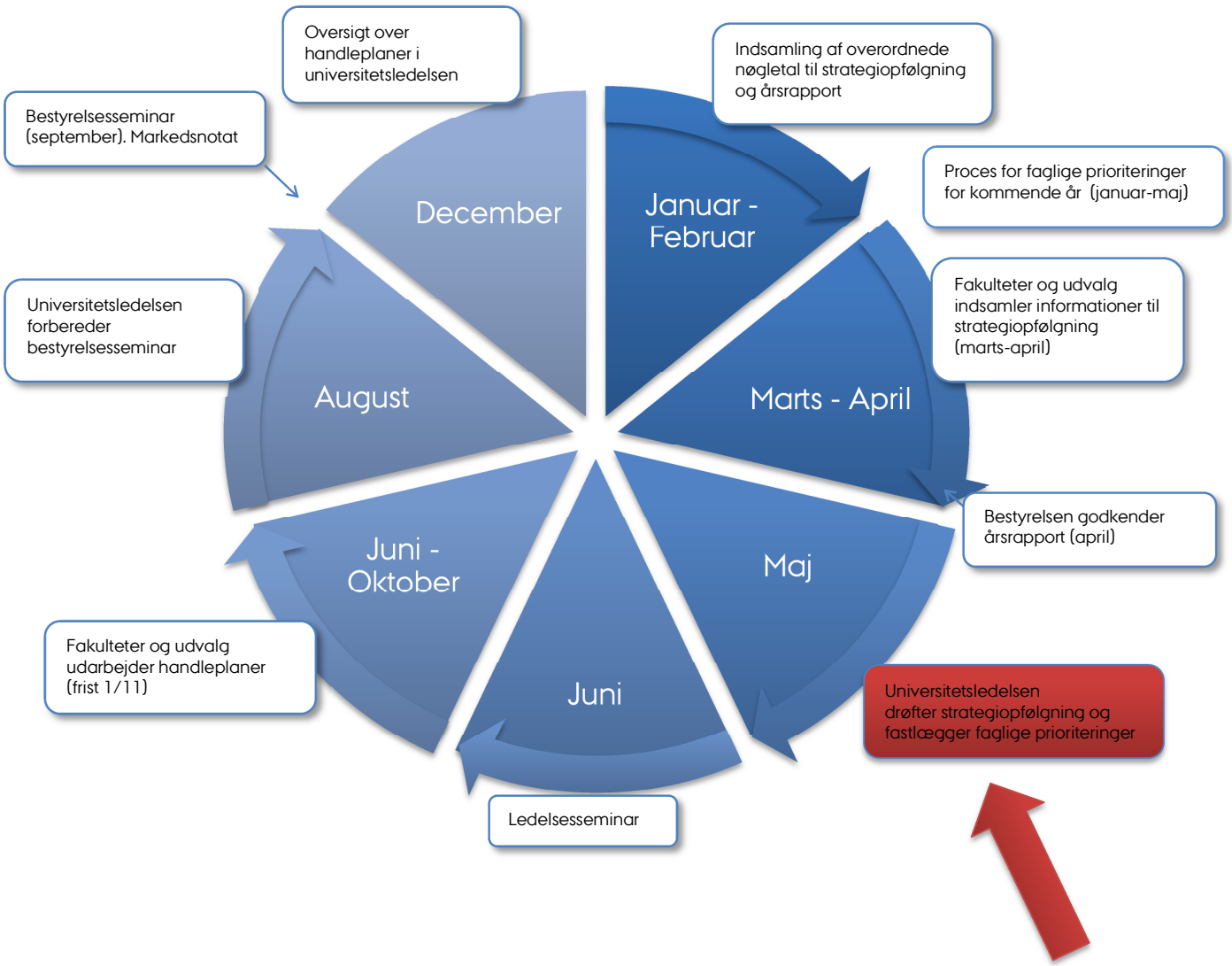
- Stærke forskningsmiljøer, der arbejder med samfundsrelevante forskningsfelter
- Succesrig ekstern fundraising
- Uddannelser af høj kvalitet, med høj beskæftigelsesgrad
- Integreret samarbejdsmodel om forskning, uddannelse og faglig udvikling med sundhedsaktører i Region Midtjylland
- Ph.d.-uddannelser af høj kvalitet og med høj beskæftigelsesgrad
- Myndighedsbetjening af høj kvalitet.

Dekanatet, Health
Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Tlf.: 87150000
E-mail:
deansoffice.health@au.dk
health.au.dk/

ÅRSHJUL FOR IMPLEMENTERING AF OG OPFØLGNING PÅ AU STRATEGI 2013 - 2020

Årshjulet har følgende hovedelementer:
Maj: Universitetsledelsen drøfter opfølgning på strategien for foregående år. Derudover fastlægges de faglige prioriteringer for det kommende år på baggrund af fakulteters og tværgående udvalgs indspil.
Juni: Ledelsesseminar.
September: Bestyrelsesseminar. Markedsnotatet er udgangspunkt for seminaret, hvor bestyrelsen også præsenteres for de faglige prioriteringer.
December: Oversigt over handleplaner fra fakulteter og udvalg i universitetsledelsen.



OVERBLIK OVER AU STRATEGI 2013 - 2020

MISSION	Aarhus Universitet er et fagligt bredt og forskningsintensivt universitet, der skaber og deler viden.
VISION	Aarhus Universitet arbejder for at være et toneangivende, globalt orienteret universitet med et stærkt engagement i samfundsudviklingen.
VÆRDIGRUNDLAG	Aarhus Universitet bekender sig til de europæiske universiteters Magna Carta. Forskningsfrihed, uafhængighed, fordybelse og nysgerrigt og kritisk samspil med omverdenen er derfor grundlæggende værdier for universitetet.
STRATEGISKE MÅLSÆTNINGER	
Forskning	• Forøge antallet af forskningsområder i den internationale elite • Sætte fokus på de samfundsmæssige udfordringer og styrke samarbejdet • Tiltrække flere eksterne bevillinger
Uddannelse	• Udvikle uddannelsernes kvalitet efter højeste internationale standarder • Uddanne dimittender med stærke kompetencer • Imødekomme de studerendes diversitet
Talentudvikling	• Tilbyde talentudvikling på højeste internationale niveau • Rekruttere, udvikle og fastholde fremragende forskertalenter • Tilbyde talentforløb fra bachelorniveauet
Videnudveksling	• Intensivere samarbejdet med erhvervslivet og den offentlige sektor • Konsolidere og udvide universitetets uafhængige myndighedsbetjening • Styrke udbuddet af efter- og videreuddannelser • Styrke bidraget til civilsamfundets udvikling
FORUDSÆTNINGER	• Gode arbejdsvilkår • Et godt studie- og arbejdsmiljø • En nærværende og visionær ledelse • Mulighed for efter- og videreuddannelse • En sammenhængende, effektiv og professionel administration • Optimale økonomiske og lovgivningsmæssige rammebetingelser