

**Mødedato:** Den 26 maj 2020

**Mødested:** Zoom

**Mødeemne:** Forskningsudvalg

**Deltagere:** Susanne Eichner, Steen Bille Jørgensen, Merete Birkelund, Per Stounbjerg, Sten Vikner, Søren Pold, Unni From, Pia Maibritt Jensen, Karen-Margrethe Simonsen, Jacob Lund, Iben Have, Hans Lauge Hansen, Ane Hejlskov Larsen, Helle Vrønning Dam, Mads Rosendahl Thomsen,

Punkt på dagsorden	Dagsorden	Opfølgning
<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>	Dagsorden blev godkendt uden kommentarer	
<b>2. Godkendelse af referat</b>	HVD tilføjes til deltagerlisten – ellers ingen kommentarer	
<b>Drøftelsestopper</b>		
<b>3. Opsamling på skriftlig høring vedr. diversitetshandleplan</b>	<p>UF rammesatte tilbagemeldingerne og orienterede om, at tilbagemeldingerne samles og gives videre til IL. Der laves ikke et egentligt høringssvar.</p> <p>UF konstaterede, at tilbagemeldingerne samlet set var positivt indstillede over for tiltaget, om end der blev peget på, at omkostninger ved nogle af tiltagene ikke vurderes at stå mål med udbyttet. Der blev endvidere peget på, at kvinder er stærkt underrepræsenteret i AUs ledelse, hvorfor der efterlyses et øget fokus og konkrete bud på, hvorpå man kan arbejde med det.</p> <p>Der blev efterspurgt mere viden om udfordringens omfang og baggrunden for de foreslåede indsats, ligesom det er uklart, hvad succeskriterierne er i forhold til diversitet. Endvidere blev det bemærket, at indsatsen i højere grad reelt handler ligestilling end diversitet.</p> <p>FU bakkede ikke mindst op bag tenure track-modeller, et øget fokus på arbejdsplads- og ledelseskultur og et mere systematisk arbejde med ligestilling i et karriereperspektiv, idet der dog blev peget på, at det var uklart, hvordan dette i praksis skulle ske. Samtidig blev det pointeret, at der er nogle strukturelle faktorer, der tilgodeser mænd, f.eks. krav om internationalisering, forskellen i prestige og eksterne midler inden for forskningsfelterne m.m., ligesom det bemærket, at der mangler viden om, hvad det er for nogle faktorer, der mere eller mindre implicit, virker diskriminerende f.eks. fundingmuligheder.</p> <p>I forlængelse heraf blev der argumenteret for, at et øget fokus på uddannelsesudvikling og -erfaringer, såvel som forskningssamarbejder og erfaringer med kollektive projekter i opslag kan være en måde at få styrket diversiteten. Ligeledes blev der peget på, at kvalitet frem for kvantitet eksplicit kan fremhæves som en prioritet i forbindelse med publikationer – denne tilgang kendes fra UiO.</p>	

<p>4. Post-award</p>	<p>UF rammesatte punktet og forklarede, at dokumentet er affødt af henvendelser fra forskere på DDINF, der har efterspurgt bedre og mere systematisk understøttelse af projekter efter hjemtaget, og en bedre viden om, hvad der findes af støttemuligheder. I forlængelse heraf har IL besluttet at man vil igangsætte et pilotprojekt vedr. post-award efter den model 1, der beskrives bilag 4.1.</p> <p>Projekthåndbogen er et forsøg på at etablere et samlet overblik over hvad der i øvrigt findes af støttefunktioner på AU.</p> <p>Der var følgende kommentarer til dokumentet:</p> <p>Projekthåndbogen er meget informationstung og et opstartsmøde er derfor at foretrække. Det er ikke bevillingsstørrelse, men type – der er afgørende for, hvor kompliceret projektet er.</p> <p>Projekthåndbogen peger på, hvor kompleks projektadministrationsområdet er, hvorfor der kan være behov for at tydeliggøre yderligere, hvor man kan få hjælp til de enkelte opgaver.</p> <p>Der er et opmærksomhedspunkt i kommunikation og rammesætning af dokumentet.</p>	<p>Projekthåndbog færdiggøres og evalueres løbende</p>
<p><b>Orienteringspunkter</b></p>		
<p>6. Orientering fra Institutleder</p>	<p>Som led i AUs indsats for at øge transparens på forskningsområdet har man igangsat en indsats for at få forskerne til at registrere sig i ORCID, der er en non-profit organisation, hvor man kan registrere sine publikationer og aktiviteter og derved bidrage til øget gennemsigtighed.</p> <p>Det er i stigende grad et krav, at forskere har et ORCID iD, når de publicerer, leverer peer review og ansøger om fondsmidler m.m. AU Library kan hjælpe med oprettelse, opsætning af automatisk synkronisering med PURE og funktionalitet i ORCID.</p> <p>Kvinder i forskning: Der har været igangsat en opsamling af data på antallet af kvindelige ansatte på IKK. Indsatsen kører frem til 2020 og har været karakteriseret af årlige opfølgninger. På IKK har fremgangen af kvindelige forskere generelt været markant og fokus i de kommende år forventes i stigende grad at være på at skabe balance på afdelingsniveau.</p>	<p>Bagvedliggende talmateriale udsendes med referat.</p>
<p>7. Gode nyheder og historier</p>	<p>IKK modtog 5 bevillinger fra FKK i forlængelse af efterårets ansøgningsrunde, idet Mikkel Wallentin, Mathias Classen, Mads Anders Baggesgaard, Claus Bossen og Peter Dalsgaard alle modtog tilsagn.</p>	



<b>8. Eventuelt</b>		
---------------------	--	--

—

—

—