

Mødedato: 22. juni 2022 kl. 16:15 – 18:30

Mødested: 1525-626 (Det Skæve Rum)

Mødeemne: 3. møde i Nat Akademisk Råd 2022

Deltagere: Tobias Wang (TWA/BIO) - formand, Kristian Pedersen (KP/dekan), Andreas Basse-O'Connor (ABOC/MATH), Anne Færch Nielsen (AFN/MBG-TAP), Astrid Klinge (ARK/FakSek, referent), Claudia Scheffler (CS/MBG-TAP), Heiðrikur í Garði Mortensen (HGM, ph.d.-stud.), Jaco van de Pol (JPO/CS), Laura Stidsholt (LS/BIO-JRA), Michael Drewsen (MD/PHYS), Niels Damgaard Hansen (NDH/ADM), Ole Rønø Clausen (ORC/GEO), Rune Naujokat Troelsgaard Thorsen (RNTT/stud., til kl. 17)

Afbud: Marianne F. Løyché (MFL/FakSek), Ditlev Egeskov Brodersen (DEB/MBG), Katrine Vasegaard (KV/PHYS-TAP), Rikke Louise Meyer (RLM/iNANO+BiRC), Bo Brummerstedt Iversen (BBI/CHEM), Camilla Lønborg Nielsen (CLN/ph.d.-stud.), Morten Teglgaard Strøe (MTS/stud.), Frederik Oskar Graversgaard Henriksen (FOGH/stud.),

Gæst: Lasse Bjerg (LB/Nat-Tech økonomi) – til pkt. 2, Helle Prætorius Øhrwald (HPØ/Health) og Michael Møller Hansen (MMH/BIO) – til pkt. 3

Referat

Kl. 16:15 – 16:20 (5 min.) v/ TW

1. Velkomst og godkendelse af dagsorden og referat

Bilag 1: Referatudkast fra møde d. 27. april

TW bød velkommen, særligt til Velkommen til LS som observatør på vegne af AU's Junior Researcher Association (vikar for Cathrine Williams). Dagsorden og referat blev godkendt.

Kl. 16:20 – 16:40 (20 min.) v/KP

2. ØR 1

Bilag 2: Slide deck

Gæst: Lasse Bjerg (LB), Nat-Tech økonomi

LB gennemgik præsentationen, der allerede var blevet fremsendt med mødematerialet. Han kommenterede særligt på stigning i el-omkostningerne og det stigende forbrug af eksterne bevillinger.

Rådet takkede for præsentation, og drøftede kort potentialer for besparelser ift. energi og el. Emner er ligeledes i fokus i FSU, og arbejdsgruppen vedr. laboratoriers CO₂-aftryk.

Kl. 16:40 – 17:00 (20 min.) v/TW

3. AUFF's bestyrelse – opgaver og processer

Gæst: Helle Prætorius Øhrwald (HPØ/Health), Michael Møller Hansen (MMH/BIO)

TW bød velkommen til HPØ og MMH, der er medlemmer i AUFF's bestyrelse, udpeget af AU's Akademiske Råd.

HPØ gav en kort introduktion til AUFF's historie, fundats og komplekse struktur som erhvervsdrivende fond, samt bestyrelsens sammensætning. Bestyrelsesmedlemmerne, der er udpeget af AU's Akademiske Råd, danner fondens bevillingsudvalg – derfor er mandatet fra de Akademiske Råd, og dermed indirekte fra medarbejderstaben, afgørende for fondens virke.

HPØ gennemgik derefter fondens største virkemidler, og kommenterede på fordeling af midlerne mellem AUFF Nova og recruiting grants: Det er bestyrelsens ønske, at fondens midler via Nova-virkemidlet også kommer allerede ansatte AU-forskere til gode.

Rådet takkede for det udmærkede oplæg. Rådet og gæsterne udvekslede erfaringerne med den nye og fleksible procedure omkr. recruiting grants, som der indtil videre er stor tilfredshed med. Rådet aftalte endvidere at opretholde den gode dialog med AUFF, ved at invitere Nat's medlem i bestyrelsen til et rådsmøde cirka en gang årligt. MMH bifaldt denne beslutning.

Kl. 17:00 – 17:25 (25 min.) v/TW

4. Høring ang. reviderede kriterier for varig ansættelse af VIP på Nat ("ABC-kriterier")

Bilag 4a: Høringsbrev

Bilag 4b: Reviderede kriterier

TW orienterede kort om processen i postdoc-adjunkt-arbejdsgruppen, der bidrog til den forslåede revision. Rådet formulerede input til et høringssvar (endelig version vedhæftet).

Kl. 17:25 – 17:45 (20 min.) v/KP

5. Implementering af forfremmelsesprogram lektor til professor på Nat

Bilag 5a: Brev (eftersendt)

Bilag 5b: Udkast vejledningsmateriale (eftersendt)

Rådet bedes drøfte udkast til vejledningsmateriale, og samle input til en skriftlig kommentering (frist 12. september 2022).

KP introducerede punktet ved at minde om høringsprocessen vedr. AU's rammesætning for forfremmelsesprogrammet lektor til professor i efteråret 2021. Nu er der udarbejdet en mere operationel vejledning for Nat, baseret på input fra en arbejdsgruppe, hvori DEB og RLM repræsenterede Akademisk Råd.

På rådets forespørgsel supplerede KP med, at

- professorbedømmelsen ifm. programmet er baseret på de samme procedurer og kriterier (jf. punkt 4 om ABC-kriterier) som ved åbent opslag.
- Nat ansætter mellem 10 og 15 professorer per år, og at hovedvejen til en professorstilling på Nat vil fortsat være via åbent opslag.

Pga. RLM's og DBE's fravær fra mødet, og den sene eftersendelse af materialet, aftalte rådet, at TW/DBE/RLM ville udarbejde udkast til et høringssvar, som rådet så ville supplere med flere kommentarer i en skriftlig proces efter sommerferien. Den endelige version af rådets høringssvar, der resulterede af denne proces, er vedhæftet).

Kl. 17:45 – 18:05 (25 min.) v/TW

6. Kvalificering af input til AU's "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

Bilag 6a: Sagsfremstilling

Bilag 6b: Forslag til to fælles aktiviteter hver inden for de fire indsatsområder i handleplanen (fra AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg)

Bilag 6c: Universitetsledelsens følgebrev

Bilag 6d: Fakultetsledelsens forslag om en aktivitet på Nat-niveau

Rådet drøftede forslagene om fælles aktiviteter inden for de fire indsatsområder i handleplanen, udarbejdet af AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg. Drøftelsen er opsummeret i rådets svar til universitetsledelsen (vedhæftet).

Rådet diskuterede endvidere den af fakultetsledelsen besluttede NAT-aktivitet vedr. genstartspakker og blev enig om følgende kommentering:

Rådet støtter op om fakultetsledelsens forslag om "genstartspakker" som Nat's fokusaktivitet ifm. med AU's handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-2025, og har følgende kommentarer:

- *Fakultetsledelsen anbefales overveje, om målgruppen kan/burde værre større, og inkludere både postdocs, adjunkter, lektorer og professorer. Økonomien skal under alle omstændigheder matche det forventede efterspørgsel i den endelige målgruppe, så pakkerne ikke blive for "små".*
- *Ifm. implementering burde fakultetsledelsen sikre, at alle ansatte i målgruppen er ens stillet ift. adgang til genstartspakker, dvs. at der ikke må være forskelle fra institut til institut, eller fra stillingskategori til stillingskategori.*

Kl. 18:10 – 18:15 (5 min.) v/TW

7. Nyt fra formanden

a. Status for forberedelse af Sandbjerg-seminaret

TW orienterede om status for forberedelsen med tre inviterede oplægsholdere. Han bad om forslag vedr. emner til gruppearbejde, samt gode ideer til at inddrage de studerendes perspektiv.

b. Rådets årsberetning 2021/2022

Bilag 7: Udkast til kommentering

TW inviterede til kommentering af det fremsendt udkast, som skal indgå i den samlede afrapportering af alle fem Akademiske Råd overfor bestyrelsen efter sommerferien.

Kl. 18:15 – 18:20 (5 min.) v/KP

8. Nyt fra dekanen

- a. Ny økonomimodel – status for processen

KP orienterede om status for arbejdet med den nye økonomimodel. Arbejdet med den overordnede ramme, der skal skabe mere transparens og klare incitament for udvikling, er ved at blive afsluttet. De konkrete udviklingsparametrene diskuteres i efteråret, hvor der også vil blive regnet på forskellige scenarier. Modellen skal implementeres fra 2023, med en udligning ift. 2022 der skaber forudsigelighed for institutterne.

- b. URIS anbefalinger – proces i UL

<https://ufm.dk/publikationer/2022/filer/uris-afrapportering-2022.pdf>

UFM's udvalg om retningslinjer for internationalt forsknings- og innovationssamarbejde (URIS) har offentliggjort resultatet af sit arbejde. Retningslinjerne er meget overordnede, og der ligger nu en opgave til universiteterne i at konkretisere, bl.a. ang. samarbejdet med myndigheder som fx PET. Emnet tages op igen, når der foreligger et mere specifikt regelsæt for AU. Indtil da opfordres til sund fornuft ift. at passe på vores viden, og at beholde fokus på at beskytte vores forskere, uanset deres nationalitet.

- c. Nat Advisory Board - møde 9./10. juni

KP opsummerede resultaterne fra mødet med Nat's Advisory Board. Stemningen var positiv, men boardet var tydeligt ang. manglen på diversitet (særligt vedr. køn og nationalitet) på Nat. Fakultetsledelsen vil følge op på boardets konkrete anbefalinger.

Kl. 18:20 – 18:25 (5 min.) v/ TW

9. Ph.d.-grader siden sidst

Bilag 9: Ph.d.-grader siden sidst

Der var ingen kommentarer til de 30 ph.d.-grader tildelt siden sidst.

Kl. 18:25 – 18:25 (0 min.)

10. Meddelelser

- a. Bilag 10a: Årlig opfølgning på AU's normer for rekruttering (sagsfremstilling og data-bilag i et dokument)
- b. Bilag 10b: Årlig opfølgning ligestilling
Den årlige opfølgning på ligestillingsområdet på AU omhandler de seks aktiviteter, som institutterne ifølge AU's Handleplan for Ligestilling 2020-2022 har ansvar for at implementere i 2021. Vedhæftede NAT-sammenskrivning er baseret på input fra institutternes udfyldte opfølgningsskemaer og blev godkendt af fakultetsledelsen d. 6. maj 2022.
- c. Bilag 10c: Årsrapport Talent 2021 – AU og Nat

Kl. 18:25 – 18:30 (5 min.) /v TW

11. Evt.

TW takkede KV for indsatsen i rådet og ønskede god vind i hendes nye job. TW mindede desuden om at

- næste møde flyttes til 12. september kl. 15:15-17:30,
- d. 25. august som frist for indstilling af æresdoktor-kandidater.

Dekan Kristian Pedersen
dean.nat@au.dk

Høring ang. reviderede kriterier for varig ansættelse af VIP på Nat ("ABC-kriterier")

Akademisk Råd ved Natural Sciences takker for muligheden for at bidrage til revisionen af fakultetets kriterier for varig ansættelse af VIP ("ABC-kriterier"). Rådet drøftede det fremsendte udkast, og anerkendte, at dokumentet er blevet mindre komplekst og bedre fokuseret på Nat. Derudover havde rådet følgende kommentarer:

1. Rådet anerkender ambitionen om at gentænke den måde, videnskabeligt personale vurderes på, og om at bevæge sig hen mod mere kvalitative kriterier. Rådet vurderer dog samtidig, at den nye version mister nuance ved ikke at ville måle og veje. Rådet opfordrer derfor til at genbesøge balancen mellem rummelighed og tydelighed.

Rådet undrede sig også over, at kriterierne ifølge præamblen (første punkt under "Please note:") forstås som afhængige af kandidatens personlige situation. Rådet opfordrer til at ændre eller slette denne formulering, samt at genoverveje brugen af begrebet "holistisk vurdering".

2. Rådet noterede, at kriterierne ikke gælder tidsbegrænset ansatte adjunkter og lektorer. I lyset af at høringsprocessen øger medarbejdernes opmærksomhed på kriterierne, kan dette "tomrum" fremkalde spørgsmål og usikkerhed vedr. denne type stillinger. Rådet opfordrer derfor til også at adressere tidsbegrænsede adjunkt- og lektorstillinger, omend ikke nødvendigvis i samme format og dokument.
3. Rådet bifalder, at der er kommet mere fokus på undervisning på alle stillingskategorier. Afsnittet om undervisning er dog skrevet i et andet sprog end resten af dokumentet, og rådet anbefaler derfor at tilpasse på formuleringerne, fx ved at nævne konkrete kompetencer.
4. Rådet bemærkede det store antal af kriterierne vægtet med A, dvs. hårde indgangskrav, allerede på tenure track niveau. Rådet opfordrede til at genbesøge disse kriterier, og evt. justere ambitionsniveauet ift. hvad der reelt kan opnås i rekrutteringsprocesser.
5. Rådet bemærkede, at dokumentet ikke er særligt brugbart for allerede ansatte lektorer ift. at vurdere, og evt. arbejde på at indfri, deres potentiale til professorbedømmelse (jf. igangværende implementeringsproces for forfremmelsesprogrammet lektor til professor på Nat). Dette skyldes primært at den kvantitative dimension er fjernet (se punkt 1), men også at der er næsten ingen forskel på hhv. lektor- og professor-niveau i vægtingen af de centrale kriterier vedr. forskning og undervisning. Rådet forslår derfor at justere vægten fra A til B for lektor fx ved det 1. og 4. kriterie i undervisningstabellen, og kriteriet der omhandler karriereudvikling af yngre kollegaer under "General Academic Profile".

Akademisk Råd,
Natural Sciences

Tobias Wang
Formand

Dato: 23. august 2022

+45 5137 7737
tobias.wang@bio.au.dk

Side 1/2



6. Rådet undrede sig over, at der er ingen kriterier der falder i vægt fra tenure track adjunkt til lektor til professor (dvs. står som A for tenure track adjunkt, men B eller C for lektor eller professor), selvom nogle egenskaber, som fx det at kunne indgå i (nye) samarbejdsrelationer, kan være vigtigere på adjunkt end på professorniveau.
7. Rådet bemærkede, at kriteriet “Experience with research environment(s) other than the candidate’s PhD institution” virker uambitiøst ift. kandidater der har en dansk ph.d.-grad, fordi formuleringen ligner meget på beskrivelsen af ph.d.-uddannelsens indhold ifølge ph.d.-bekendtgørelsen (“Deltagelse i aktive forskermiljøer, herunder ophold på andre, primært udenlandske, forskningsinstitutioner, private forskningsvirksomheder m.v.”).

Derudover havde rådet følgende tekstnære ændringsforslag:

- Præamblen kan kortes ned. Der er nogle overflødige forklaringer og bullet-lister i præambelens første del, og for meget redundans i afsnittet “Please note:”.
- Titlen kunne evt. ændres til “Criteria for evaluating candidates for permanent positions”.
- “the different types of .. positions” bør ændres til “... various types...”
- Alle steder hvor der står “her/his” bør rettes til “their”.
- Henstillingerne til god praksis i toppen af side 2 bør formuleres med “should”, altså “...should be a core element...” og “should not be considered...”

Venlig hilsen

Tobias Wang

Professor, formand for Nat Akademisk Råd

Dekan Kristian Pedersen
dean.nat@au.dk

Høring ang. implementering af forfremmelsesprogram lektor til professor på NAT

Akademisk Råd ved Natural Sciences takker for muligheden for at kommentere på ”Vejledning til professor-forfremmelsesprogram Natural Sciences”. Rådet anerkender, at dokumentet grundigt adresserer alle relevante punkter. Derudover har rådet følgende specifikke kommentarer:

1. Sætningen ”Programmets varighed kan justeres løbende” er uklar, fordi den antyder, at programmets varighed kan justeres efter det er sat i gang for en bestemt lektor. Rådet foreslår at slette denne sætning.
2. Rådet anbefaler at skærpe formuleringen ”Selve evalueringen af de udvalgte kandidater foretages af et udvalg, der er repræsentativt for instituttet”, idet udvalget burde bestå af professorer, der repræsenterer bredden af et givet instituts forskningsområder. Rådet mener, at udvalgene ikke bør have medlemmer, der potentielt selv kunne være, eller på et senere tidspunkt kan blive, kandidater til forfremmelse. Rådet anbefaler også, at institutterne skaber så meget transparens som overhovedet muligt omkring processerne og kriterierne.
3. Rådet savner en beskrivelse af hvilke opgaver og hvilket ansvar en professor- hhv. lektorstilling indebærer, eventuelt som et supplement til vejledningen. En tydelig beskrivelse af forskellen mellem professor- og lektorstillingen ville kunne hjælpe lektorer til at afklare deres personlige karrieremål. Rådet mener, at der er behov for at tydeliggøre, at forfremmelsesprogrammet kun er én af flere potentielle udviklingsmuligheder for en lektor. Det bør også tydeliggøres, at overgangen fra lektor til professor hverken er en forventelig eller forventet karriereprogression.
4. Dokumentet henviser til og hænger tæt sammen med ABC-kriterierne, som p.t. er i revision. Rådet opfordrer til nøje at sikre overensstemmelse mellem den endelige version af hhv. ABC-kriterier og vejledningen til forfremmelsesprogrammet, fx ifm. bullet-listen over kriterierne i kapitel 2, listen over bedømmelsesmaterialet (jf. tabellen i kapitel 4.1), samt den evt. supplerende beskrivelse af lektor- hhv. professorstillingen (jf. punkt 3 ovenfor). For at sikre en varig overensstemmelse mellem de to dokumenter, anbefaler rådet også at linke til ABC-kriterierne, i stedet for at kopiere eller opsummere.

Akademisk Råd,
Natural Sciences

Tobias Wang
Formand

Dato: 23. august 2022

+45 5137 7737
tobias.wang@bio.au.dk

Side 1/1

Venlig hilsen

Tobias Wang

Professor, formand for Nat Akademisk Råd



Universitetsledelsen
Att. inli@au.dk

Input til AU's "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

Akademisk Råd ved Natural Sciences takker for muligheden for at bidrage til formulering af AU's "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25". På sit møde d. 22. juni 2022 drøftede rådet bl.a. de otte aktiviteter foreslået af AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg, og prioriterede disse aktiviteter indenfor de fire indsatsområder "Rekruttering", "Karriereudvikling", "Ledelse" og "Arbejdspladskultur":

1. Indenfor indsatsområdet "Rekruttering" foreslår rådet, at prioritere aktivitet 2 "Helhedsorienteret rekruttering". Rådet bemærkede, at både aktivitet 1 og 2 er vigtige, men at aktivitet 2 kan forventes at gøre en større forskel ift. divers rekruttering på topforsker-niveau.
2. Indenfor indsatsområdet "Karriereudvikling" foreslår rådet klart at prioritere aktivitet 1 "Systematisk og langsigtet arbejde med karriereudvikling". Aktivitet 2 mangler fokus på individet og bærer præg af et meget kvantitativt og "optællende" tilgang. Desuden kan det overordnede formål med aktivitet 2, nemlig en fair fordeling af opgaverne, også opnås igennem aktivitet 1.
3. Indenfor indsatsområdet "Ledelse" foreslår rådet at prioritere aktivitet 1 "Ledelsesstandard for ligestilling og diversitet". Rådet noterede, at beskrivelsen af denne aktivitet tager højde for at der skal responderes på medarbejdernes behov, og opfordrede til at sikre involvering af fx samarbejdsudvalg og – hvor relevant – ligestillingsudvalg i udvikling af ledelsestandards.
4. Indenfor indsatsområdet "Arbejdspladskultur" foreslår rådet at prioritere aktivitet 2. Rådet sætter pris på den mere dynamiske og holistiske tilgang til kulturforandring, som ligger i denne aktivitet, sammenlignet med en mere snærvær fokus på nye medarbejdere i aktivitet 1.

Akademisk Råd,
Natural Sciences

Tobias Wang
Formand

Dato: 24. juni 2022

+45 5137 7737
tobias.wang@bio.au.dk

Side 1/1

Venlig hilsen

Tobias Wang

Professor, formand for Nat Akademisk Råd

