

Mødedato: 20. maj 2020 kl. 9-10.30

Mødested: Skype-møde

Mødeemne: Møde i Forsknings- og Erhvervsudvalget på Biologi

Deltagere: Henrik Balslev (HB, formand), Angela Fago (AF), Niels Peter Revsbech (NPR), Michael Møller Hansen (MMH), Tenna Riis (TR), Maya Jepsen (MAJ, observatør) og Louise Kæseler Poulsen (LKP, referent)

Referent: LKP

1. Godkendelse af dagsordenen

Godkendt.

2. Referat af mødet 24/04/20 og opsamling på aftaler fra sidste møde

Referatet er fremsendt til godkendelse pr. e-mail den 30. april 2020. Der var ingen kommentarer hertil, og referatet er godkendt.

Opfølgning på aftaler:

Den interne review proces er sat på dagsordenen og tages op igen på dagens møde.

MAJ har noteret Lars Riis Damgaard som oplægsholder på et kommende staff-meeting og følger op herpå.

3. Drøftelse af udkast til handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021

Der er udsendt et udkast til en handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021. Udkastet er udarbejdet af universitetets Diversitets- og Ligestillingsudvalg og har været behandlet i Universitetsledelsen. Handleplanen skal erstatte den tidligere handleplan for flere kvinder i forskning 2016-2020. Der er formuleret fire overordnede indsatsområder: Rekruttering, karriereudvikling, ledelse og arbejdspladskultur.

HB gennemgik udkastet og påpegede i den forbindelse, at Biologi på mange af de nævnte indsatsområder allerede er godt på vej.

Under indsatsområdet "rekruttering" fremhævede HB, at særligt en ting er anderledes i forhold til tidligere – et nyt krav om diversitet blandt de shortlistede/kvalificerede ansøgere. Stillinger genopslås, hvis der ikke er flere køn blandt de kvalificerede ansøgere. TR påpegede, at processen vil blive besværliggjort, hvis der er for mange krav til diversitet, og at det er bedre at forholde sig pragmatisk. AF tilføjede, at shortlisten altid bør have det faglige som primær fokus.

Der var en generel enighed i udvalget om at indstille til, at hensynet til diversitet bør kunne imødekommes ved, at der er repræsentation fra begge køn i det samlede ansøgerfelt.

I udkastet nævnes det ligeledes, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg skal være bredt sammensat med repræsentation af flere køn. HB beredte, at statistikken hos Biologi



viser, at ansættelsesudvalg altid har været repræsenteret af begge køn, men at der har manglet ligestilling i nogle bedømmelsesudvalg.

Udvalget besluttede derfor at komme med en intern indstilling på Biologi om, at bedømmelses- og ansættelsesudvalg altid er repræsenteret af flere køn.

HB påpegede, at udkastet blander universitets interesse i at ansætte de mest kvalificerede forskere og ligestillingsdebatten for meget sammen. Det er bedre at adskille de to ting, da man kan risikere at udelukke dygtige forskere.

MMH mente, at beskrivelsen af indsatsområdet "arbejdspladskultur" i udkastet virker overfladisk og ikke særlig substantielt. Der mangler datamateriale på, om der er ligestilling alle steder på AU, og hvordan bestyrelser m.fl. er sammensat. Der opfordres til, at disse data gøres tilgængelig, og at der tages en debat herom.

Der var en drøftelse om arbejdspladskulturen på Biologi, og udvalget var enig om at opfordre til, at der kommer mere fokus herpå, og at emnet tages op på staff-meetings med jævne mellemrum.

MAJ samler op på udvalgets kommentarer til udkastet, og disse indarbejdes i det samlede høringssvar fra instituttet.

4. Karriereudvikling for yngre forskere i midlertidige stillinger

Med et stigende antal ph.d'er og postdocs er en fastansættelse som forsker på et universitet ikke længere et selvfølgelig udkomme af en påbegyndt forskerkarriere. Det er derfor vigtigt med tidlig karriereafklaring for yngre forskere i tidsbegrænsede ansættelser. LERU (2018) og DFIR (2019) er kommet med anbefalinger med fokus på, hvordan universiteterne kan forbedre karriereudsigterne for yngre forskere. På AU har man siden 2017 haft karriereprogrammet [Junior Researcher Development Programme \(JRDP\)](#). Programmet blev iværksat for at imødegå den voksende usikkerhed i karriereperspektivet for yngre forskere i tidsbegrænsede stillinger.

Fakultetet ønsker at styrke institutternes arbejde med yngre forskeres karriereudvikling, herunder dels en styrket forståelse af den værdi og de kompetencer de kan tilføre en arbejdsplads, dels afhjælpe at usikre og ugenomsigtige karriereveje skaber mistrivsel.

Der var en gennemgang og drøftelse af de igangværende initiativer, og hvorledes man på Biologi kan øge fokus på yngre forskeres karrieremuligheder.

MAJ foreslog, at Biologi laver et arrangement for vores yngre forskere om fundraising og karrieremuligheder med repræsentanter fra vores postdocs, Forsknings- og Erhvervsudvalget og måske eksterne virksomheder. MAJ berettede også, at Økoinformatik tidligere har haft besøg af Vibeke Broe, AU ph.d. karriererådgiver.

NP fortalte, at WATEC afholder et lignende karrierearrangement over 2 dage til oktober med Kristine Howe Kjer som tovholder og foreslog, at man efterfølgende erfaringsudvekslede med Kristine i forhold til at lave et tilsvarende arrangement på Biologi.

Udvalget aftalte at afholde et møde om karrieremuligheder på Biologi i efteråret efter WATECs arrangement, således at man kan trække på erfaringerne herfra.

HB påpegede, at det er vigtigt at have fokus på lokale forandringer og kulturændringer, da et arrangement ikke vil være nok. HB foreslog, at sektionslederne afholder et møde med deres yngre forskere om deres behov og forslag til gode initiativer ift. karriereudvikling. Inputs fra møderne sendes til udvalget.

Der var enighed i udvalget om, at vejlederne har et stort ansvar for at forberede og kompetenceudvikle de yngre forskere, hvilket bør italesættes på et staff-meeting.

5. Status på intern review og aktuelle fundingmuligheder

Der er aktuelt igangsat en proces for intern review i forhold til: DFF, Grøn Omstilling (deadline: 11/6) og Villum Young Investigator (deadline: 16/6). HB kom med en kort status på den igangværende proces, og der var i udvalget en drøftelse af de foreløbige erfaringer. Der var enighed om, at processen for intern review fortsætter i efteråret med samme tidsplan.

Kommende calls: Carlsberg Young Researcher Fellowship og DFF FP1 og FP2 (deadline: primo oktober 2020), samt ERC AdvG (26/8) og Villum Investigator (2/9).

Forskere på Biologi, som har modtaget disse forskningsmidler, spørges om de vil indtages i pitch-panel.

6. Behov for ny fundraiser på Institut for Biologi

Der er ikke aktuelt ansat en fundraiser på Institut for Biologi. Instituttets forskere kan hente hjælp til formalia og budgetter i Forskningsstøtteenheden (FSE), og der er besluttet en proces for obligatorisk intern review i forbindelse med større calls. Desuden arbejder sekretariatet på et styrket samarbejdet med FSE bl.a. omkring formidling af relevante fundingmuligheder. Forskningsrådgiver Rikke Märcher Rochat fra FSE sidder fysisk på Biologi en dag om ugen.

Der var en drøftelse i udvalget om behovet for at ansætte en ny fundraiser/forskningsrådgiver på Institut for Biologi.

MAJ foreslog, at der ikke ansættes en ny fundraiser, men at der i stedet søges en person med et bredere fokus og opgaveportefølje, som også vil kunne dække nogle af instituttets andre behov fx inden for kommunikation.

MMH påpegede, at der er behov for en person, som er en del af miljøet og som kender vores forskning og har kendskab til de enkelte fonde og disses fokus. MMH foreslog, at det måske var bedre at være opsøgende i stedet for at slå en stilling op.

TR var enig i, at det er bedre at søge en person med en bredere opgaveportefølje, men at det stadig er vigtigt, at vedkommende har kendskab til fondene.

AF foreslog, at man ventede med at slå en stilling op, indtil at man har evalueret samarbejdet med FSE og den interne review proces.

HB syntes, at det kunne være hensigtsmæssigt at have en fundraiser på Biologi, men er enig i udvalgets betragtninger.

Udvalget besluttede at anbefale, at der på nuværende tidspunkt ikke slås en stilling op, og at samarbejdet med FSE og den interne review proces evalueres om et halvt års tid.

7. Eventuelt

Næste møde i udvalget er d. 3. september 2020 kl. 9.00-10.30.
