

Meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnudveksling



INDLEDNING	2
VÆSENTLIGE EKSEMPLER PÅ VIDENUDVEKSLING	3
BEDØMMELSESDVALGENES ROLLE	5
RAMMEVÆRK FOR MERITERING AF VIDENUDVEKSLING	6
PRINCIPPER FOR MERITERING	8

INDLEDNING

Universiteterne spiller en aktiv rolle i det danske samfund. Af den grund er der behov for at skabe nogle frugtbare rammer, der også meriterer det videnskabelige personales indsats inden for samarbejde med industrien, oplysning, bidrag til debat, råd, nævn, udvalg, funding/review boards, samfundsimpact, innovation og entreprenørskab.

Det videnskabelige personale på universiteterne bidrager til et oplyst og velfungerende demokrati, samarbejde og udvikling med private virksomheder og offentlige institutioner og øvrige videnuvekslingsaktiviteter. Denne del af universiteternes virke er også ekspliciteret i universitetsloven fra 2003:

Universitetet skal samarbejde med det omgivende samfund og bidrage til udvikling af det internationale samarbejde. Universitetets forsknings- og uddannelsesresultater

skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.¹

Der er ligeledes en bevægelse på europæisk plan, hvor der via forskellige initiativer bliver opfordret til, at universiteterne i højere grad anerkender flere typer af aktiviteter som meriterende for en forskerkarriere.²

Der er således en berettiget forventning om, at universiteterne via det videnskabelige personale engagerer sig bredt og bidrager med forskningsindsigt og evner samt lader forskningen berige af erfaringer og indsigter fra erhvervs- livet og samfundet. Det kan være i den demokratiske proces, i samarbejde med industrien og i andre

videnuvekslingsaktiviteter, der har en ”impact” på samfundsudviklingen, og som bidrager til at øge Danmarks innovationskapacitet.

I det følgende skitseres nogle væsentlige og typiske aktiviteter inden for videnuveksling. Hermed sættes en ramme for genstandsfeltet, der dog ikke er udtømmende. Efterfølgende er der refleksioner over, hvordan de beskrevne aktiviteter i højere grad kan tænkes ind i forbindelse med ansættelser og forfremmelser med henblik på f.eks. at understøtte bedømmelsesudvalgenes muligheder for at vurdere kompetencer og erfaringer på en gennemsigtig og struktureret måde. Herpå følger det egentlige rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnuveksling. Afslutningsvist er inkluderet arbejdsgruppens bud på fælles principper for meritering på tværs af forskning, uddannelse, vidensamarbejde og videnuveksling.

I den forbindelse inkluderes overvejelser om organisatorisk bidrag, ekstern finansiering og ledelse.

Som opfølgning på rammeværket vil der vil blive udarbejdet et katalog med inspiration, cases og metoder som forskningsmiljøer, institutioner/fakulteter/universiteter kan bruge til at beskrive, synliggøre og fokusere arbejdet med at udvikle og anvende meritering på dette felt.

Det er ambitionen med dette rammeværk at give universiteternes ledelser, ansættelses- og bedømmelsesudvalg og medarbejdere et værktøj til at strukturere, hvilke aktiviteter der skal meriteres. Det er op til den enkelte institution, hvordan den vil arbejde videre med anbefalingerne og anvende rammeværket lokalt.

Rammeværket evalueres efter 5 år.

1 Bekendtgørelse af lov om universiteter §2 stk. 3

2 <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>

VÆSENTLIGE EKSEMPLER PÅ VIDENUDVEKSLING

I det følgende gennemgås en række typiske eksempler på aktiviteter inden for videnukveksling. Videnukveksling forstås i denne sammenhæng bredt og dækker de aktiviteter, der bidrager til forskningens kvalitet, vækst, velfærd og udvikling i samfundet. De følgende eksempler er netop eksempler på komponenter, der skal gives en plads i bedømmelsen af forskerens aktiviteter. Gennemgangen er ikke udtømmende.

Innovation

Under overskriften innovation kan de komponenter, der bidrager til at fremme den faktiske omsætning af forskningsresultaterne til nye løsninger indtænkes. Det kan f.eks. være erfaring med invention disclosure, erfaring med at skrive og udtage patenter, erfaring med at opdatere og videreføre patenter, erfaring med at lave proof-of-concept, søge innovationsbevillinger eller anden offentlig eller privat finansiering, erfaringer med samarbejde med industri, erfaring med samarbejde med den offentlige sektor

eller udvikling af nye/forbedrede praksisser og adfærdsmønstre.

Virksomhedssamarbejde kan være både med private og offentlige virksomheder (f.eks. museer og sygehuse) og kan f.eks. bestå i at teste nye løsninger og anvende ny viden til at skabe udvikling i virksomheden. Herudover kan det bidrage til internationalisering, hvis partnerne er fra udlandet. Andre elementer af samarbejdet kan være voksen- og efteruddannelsesaktiviteter, vejledning af erhvervs-ph.d'er eller erhvervs-postdocs, facilitering af samarbejde mellem virksomheder og studerende/unge forskere samt samarbejde om challenge-koncepter. Open Innovation in Science, der øger forskningens synlighed og udbredelse og skaber prækompetitivt samarbejdsrum mellem forskere og virksomheder, kan ligeledes meriteres.

Entreprenørskaberfaringer med etablering, deltagelse og udvikling af start-up selskaber, erfaringer

fra innovationsmiljøer, deltagelse i uddannelsesaktiviteter f.eks. acceleratorkurser, inkubatorer bestyrelsesuddannelser kan meriteres. Dertil kan komponenter som kompetencer og erfaringer fra bestyrelsesarbejde og vejledning af start-ups indtænkes.

Forskningsbaseret rådgivning

Forskningsbaseret myndighedsbetjening og rådgivning skal i højere grad være meriterende. Eksempelvis kan den rådgivningsindsats, der bidrager til at myndigheder og politikere kan træffe oplyste og gode beslutninger meriteres, ligesom større rapporter kan gennemgå peer-review hos fagfæller og offentliggøres i relevante fagmiljøer. Derudover kan aktiviteter som bidrag til policy papers, retningslinjer og lovgivning, deltagelse i kommissioner, råd og udvalg både nationalt og internationalt samt formidling til praktikere og alumner meriteres her.

Formidling – demokratisk samtale

Forskningsformidling til fagfæller

fylder meget i den traditionelle meritering af forskning, men andre typer af formidling bidrager i høj grad til folkeoplysning, den demokratiske samtale og debat. Den indsats skal anerkendes. Det gælder f.eks. formidling i form af lærebøger, foredrag, debatarrangementer, debatindlæg, populærformidling via folkeuniversitetet med meget mere. Denne type formidling kan foregå igennem både skriftlige, mundtlige, visuelle og multimodale metoder. I flere af disse tilfælde er der ikke tale om originale bidrag eller ideer, men indsatsen kan have stor effekt ift. at øge vidensniveauet i samfundet, i produktudvikling samt i fremme af strategiske indsatser og områder for institutionen.

Bidrag til Open Science kan ligeledes meriteres. Det kan f.eks. være indsatser for at systematisere og stille data til rådighed. Det kan også være selve det at udgive Open Access. Et yderligere aspekt kan være Citizen Science, hvor borgere inddrages i forskningsprocessen på måder, som

VÆSENTLIGE EKSEMPLER PÅ VIDENUDVEKSLING

både fremmer forskningen og skaber
”empowerment” af borgerne samt
bredere forståelse for forskningens
værdi.

BEDØMMELSESDVALGENES ROLLE

I et system, hvor flere typer af aktiviteter end hidtil kan meriteres, stiger kompleksiteten i opgaven. Det gælder for en lang række processer på universiteterne, og de hænger sammen. Ledelserne kan i dette dokument finde inspiration til, hvordan den udvidede portefølje af aktiviteter tænkes ind i f.eks. medarbejderudviklingssamtaler, lederudviklingssamtaler, i job-opslag og ift. sammensætning af bedømmelsesudvalg og definition af opgaven. Det kan ligeledes tænkes ind i universiteternes HR-strategier og generelle strategier.

Bedømmelsesudvalgene skal foretage de bedst mulige vurderinger, og det kræver blandt andet, at de inddrager videnudvekslingsaktiviteterne i deres bedømmelsesgrundlag for forfremmelser og ansættelser. Til det kan den rigtige sammensætning af kompetencer, der også har indsigt i videnudvekslingsaktiviteter være et stærkt bidrag. Dertil er tydelighed og transparens, hvad angår bedømmelsesudvalgenes rolle,

og de kriterier de opererer ud fra, vigtig.

Rammeværket kan understøtte bedømmelsesudvalgenes muligheder for at vurdere kompetencer og erfaringer på en gennemsigtig og struktureret måde.

RAMMEVÆRK FOR MERITERING AF VIDENUDVEKSLING

På side 7 præsenteres Danske Universiteters rammeværk for meritering af kompetencer og erfaringer inden for videnuddveksling i forbindelse med ansættelser, forfremmelser og til brug for det almindelige ledelsesarbejde.

Rammeværket er delt i tre dimensioner a) Adjunkt, b) Lektor, c) Professor.

I rammeværket er der for hver dimension mulighed for at udfolde kompetencer og erfaringer inden for komponenterne: innovation, forskningsbaseret rådgivning og formidling – demokratisk samtale. Se afsnittet om væsentlige eksempler på videnuddvekslingsaktiviteter på side 3 og 4.

De forskellige komponenter er ikke afgrænsede heller ikke i forhold til de tre dimensioner. Der vil således kunne være overlap.

Der vil være aktiviteter, som falder ind under videnuddveksling, der ikke er medtaget her, ligesom der er

medtaget komponenter, som ikke vil finde relevans på alle hovedområder og i alle fagmiljøer. Det er en præmis for rammeværket, at det ikke kan appliceres 1 til 1 i de enkelte fagmiljøer. Det vil således være en opgave lokalt på universiteterne og fagmiljøerne at vurdere, hvilke komponenter der finder relevans samt, hvordan de vægtes.

Det lægges til grund for arbejdet, at det er op til den enkelte institution at beslutte, hvordan den vil implementere og arbejde videre med anbefalingerne i rammeværket.

RAMMEVÆRK FOR MERITERING AF VIDENUDVEKSLING

Komponenter:	A <i>Adjunkt/Post doc.</i> Den videnskabelige medarbejder har:	B <i>Lektor/Forsker</i> Den videnskabelige medarbejder har:	C <i>Professor/Seniorforsker</i> Den videnskabelige medarbejder har:	Særlige forhold Den videnskabelige medarbejder har:
Innovation	•	•	•	•
Forskningsbaseret rådgivning	•	•	•	•
Formidling – demokratisk samtale	•	•	•	•

PRINCIPPER FOR MERITERING

I forlængelse af udviklingen af rammeværket for meritering af erfaringer og kompetencer inden for videnudveksling foreslår arbejdsgruppen seks principper for et samlet meriteringssystem.

Seks principper:

1. Mål kvalitet og excellence igennem en bedre afvejning mellem kvantitative og kvalitative mål.

- *Bibliometriske indikatorer skal bruges med varsomhed og suppleres med andre typer af informationer.*

2. Anerkend flere kompetencer og meritter, men ikke inden for alle områder på samme tid eller for den enkelte forsker.

- *Den individuelle forsker forventes ikke at excellere inden for alle områder. Det er universitetet, der skal opnå de af myndighederne givne målsætninger vedr. forskning, uddannelse og samspil med samfundet ikke den enkelte forsker.*

3. Alle resultater, aktiviteter og kompetencer skal bedømmes i lyset af open science principperne.

- *Videndeling, samarbejde og open science skal ses som en integreret del af de akademiske aktiviteter.*

4. Udøv gennemsigtighed i bedømmelserne og skab synlighed om, hvad der er meriterende.

- *Forskeren skal vide, hvilke kriterier der bliver benyttet i bedømmelserne, og de skal have indsigt i, hvordan kriterierne anvendes.*

5. Fremme kønsbalance og diversitet.

- *Ændringer i bedømmelseskriterierne skal foretages med opmærksomhed på indvirkningen på kønsbalance og diversitet.*

6. Understøt den konkrete praksis ved jobopslag og lokale bedømmelsesprocesser.

- *Rammeværket skal være et nyttigt værktøj i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser på universitetet og inden for det akademiske miljø.*