

REFERAT Forskningsudvalg ISE d. 29-05-2024

Mødedato Onsdag d. 29. maj 2024 kl. 09:00

Mødested Følger

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Orientering: Indsendte forskningsansøgninger og modtagne bevillinger.....	4
Drøftelse: Institutional support for researchers faced with verbal attacks or hate (Line and Paul). Gæ	5
Diskussionen: Brug af forskningsstøtte midler til talentfremme eller lignende (Morten).....	6
Drøftelse: Professoratsstrategi.....	7
Eventuelt.....	8

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Orientering: Indsendte forskningsansøgninger og modtagne bevillinger

Det indstilles at udvalget orienterer sig i bilagsmaterialet.

Beslutning

Udvalget orienterede sig i bilaget og der blev spurgt til om bemandsituationen i sekretariatet. Morten svarede at den nye bemanning er på plads og kan håndtere kendte virkemidler, men der kan gå lidt tid før det bliver muligt at tage nye ind. Blandt udfordringerne på nuværende tidspunkt kunne være at skulle sige ”Det her projekt er ikke modent nok til at sende en ansøgning endnu”, hvilket i sidste ende er Mortens beslutning at vurdere.

Øvrige kommentarer:

- Måske et punkt til efteråret: 250.000 kr. threshold god idé, men det skaber problemer især for ph.d.’eres muligheder. Er der enkelte andre muligheder for yngre forskere vi kan give dispensation for?
- Opmærksomhedspunkt ift at forskerskolen kun forhåndsgodkender navngivne ph.d.’ere, der er behov for afgrænsning både ift det forskningsmæssige og det ikke-forskningsmæssige. Til nogle projekter er der reelt brug for videnskabelige assistenter. Ph.d.’eres rolle i ansøgninger er vigtig at få taget op i FOU og sekretariatet. Arbejdsbelastning og HR et emne af stigende aktualitet for ph.d. studerende.
- Opfordring til Morten om at præcisere hvordan indlejring af ph.d.’ere skal foregå ift ISE/RUC regler, så det er skrevet ned og kan meldes ud. Indlejrede ph.d.’ere kan have praktiske forpligtelser ift bestemte deliverables men har forskningsfrihed ift teori, metode og analyse. Ph.d.’en skal have mulighed for fleksibilitet ift forskningsfriheden, men PI skal og også kunne kræve at ph.d.’en leverer det konkrete indhold, der er aftalt. Leveringsforpligtelse kontra forskningsfrihed skal tydeliggøres. Det gælder også for post.doc’s. Skal skrives ind som 1-2 linjer i selve forskningsansøgningen: hvad er den empiriske leverance (adskilt fra analysen) forpligtelse. Det kan være del af en ph.d. plan, men hvis der er eksterne parter involveret, så gør det tydeligt hvad der skal leveres.
- Vær opmærksom på hvad der skrives i ansøgning, stillingsopslag og stillingstitel (Stillingstitel kan være afgørende for hvad ph.d.’en kan og må lave). Ph.d. beskrivelser skal være rummelige.

Bilag

Bilag. Ansøgningsoversigt.pdf

Punkt 3: Drøftelse: Institutional support for researchers faced with verbal attacks or hate (Line and Paul). Gæster fra RUC HR Janni Peters og Sanne E. Westergaard, jura Peter Jakobsen og kommunikation Martin Ellermann.

Background (mail from Paul Stacy and Line Gissel): We have members of our two research groups who have received hate mail (such as death threats) or where powerful public personalities (politicians, media editors) have called on RUC to terminate their jobs or silence them. In that relation, it has come to our knowledge that researchers at our department do not know which support structures exist at our department and university. We are talking about two researchers (one in each group), so it is not a widespread problem. However, it might be good with an internal note that we can give to our RG members if they face these kinds of responses to their public engagement ('formidling'). If the department management prefers a more ad hoc, informal approach, it would be good to know whom to contact and for those persons to be well equipped.

Det indstilles at: udvalget drøfter sagen og videreformidler til respektive forskningsgrupper. Derudover bedes FOU tage stilling til, om der er behov for særlige ISE retningslinjer eller om de generelle RUC retningslinjer er tilstrækkelige.

Beslutning

Paul: Nogle ISE forskere havde i efteråret oplevet at få dødstrusler m.m. efter at have udtalt sig i medierne. En havde god kontakt til rektoratet og følte sig godt støttet, en anden havde ikke. Det vil være godt med klare retningslinjer for hvor og til hvem forskerne skal henvende sig i lignende sager.

Fire gæster fra RUC Kommunikation, Jura og HR deltog i mødet og forklarede om hver deres rolle i sådanne sager:

- Martin (KOM partner for ISE): Man må altid kontakte Martin direkte om, hvordan medier skal håndteres. Vil variere meget fra sag til sag hvilken slags og hvor meget støtte der kan gives. Tag fat så tidligt som muligt. Kan hjælpe med at være skarpe på budskaber, hvem der skal være afsender af budskab og at få andre øjne på end partshaverens egen. RUC blander sig ikke i hvad den enkelte forsker har af argumenter, der er ytringsfrihed, organisation kan ikke nødvendigvis stå på mål for alt, men tager klart afstand fra dødstrusler.
- Peter Jakobsen (chefjurist RUC): Vi vil gerne hjælpe, det kan bare ikke altid lykkes. Vi kan ikke få trusler til at forsvinde eller finde nogen at politianmelde. Peter kan hjælpe med at vurdere om noget skal politianmeldes, hvornår noget der siges/skrives er strafbart eller "bare" ubehageligt.
- Sanne og Janni (HR): Sidder med arbejdsmiljøvinklen, man kan ringe med det samme, ledere orienterer også HR. Man kan ikke være for chokeret eller bekymret, bare ring. Kan være behjælpelig med akut psykologhjælp, længerevarende psykologhjælp, rekvirere det praktisk, kontakt til læger og rigtig myndighed, holder kontakten og følger op på hvordan vedkommende har det. Tal om at tale med leder og kollegaer o.lign. Rolle er også at forbinde tingene, kommunikation, hvilke værktøjer skal bruges, hvem skal involveres på RUC. Meget forskellige behov for hjælp, individuel vurdering i hver konkret situation.
- Forskningsgruppelederes rolle er at videreformidle til forskerne, at der er et RUC beredskab man kan henvende sig til som beskrevet i bilagsmaterialet. Forskningsgruppelederne opfordres også til at invitere kollegaer til at tale sammen og holde øje med hinanden, så ingen føler sig isoleret.
- ISE dekanen er den primære ansvarlige i krisesituationer.
- Derudover blev der fremsat forslag om at tage forskerrollen og forskerrollen i samfundet op som emne på et seminar ved senere lejlighed (hvad gør man hvis ens metoder bliver beklippet, etik, fake news o.lign. var emner der kunne diskuteres for også at imødegå en høj grad af selvregulering.
- Morten: RUC skal blive bedre til at kommunikere positivt om faglige miljøer og forskningsområder inden problemer opstår (som f.eks. om højt fagligt niveau) og den enkelte forsker bør tænke over, hvordan ens forskning skal kommunikeres proaktivt udenfor det akademiske miljø.

Bilag

Mediepres politisk pres og personlig chikane- om roller og ansvarsfordeling_030124 DANSK.docx

Mediepres politisk pres og personlig chikane- om roller og ansvarsfordeling_030124 ENGELSK.docx

Punkt 4: Diskussionen: Brug af forskningsstøtte midler til talentfremme eller lignende (Morten)

Baggrund: På FOU møde 13. marts 2024 diskuterede FOU muligheden for oprettelsen af en støttepulje inden for institutstrategiens fokus på talentpleje og udvikling, på baggrund af oplæg fra Morten. Der afsættes et foreløbigt beløb på 200.000 kroner til aktiviteter inden for denne. Der var udbredt, men ikke entydig, opbakning til dette initiativ.

Det indstilles at: FOU forholder sig til og uddyber holdningen til en støttepulje til talentfremme eller lignende, så der kan ligge en beskrivelse af aktiviteten og et evt. call eller lignende før sommerferien. FOU udpeger en gruppe der samarbejder med Morten om at lave et endeligt call og struktur.

Beslutning

Morten indledte med at tage sagen op fra sidste møde med forslag om at afsætte 200.000 kr. til at støtte yngre forskere, der ikke har nogen bevilling. Han opfordrer FOU til at nedsætte en gruppe til at konkretisere forslaget. Er det den rigtige gruppe (adjunkter/ynge lektorer uden bevilling som kan søge midler til indsamling af data, ophold på forskningsinstitutioner el.lign. der kan opbygge CV) eller har mid-career forskere mere behov?

FOU drøftede sagen og kom bl.a. med følgende kommentarer:

- Vi har rigeligt med puljer til små beløb, det er en ledelsesopgave at uddele midler til medarbejdere, der har behov for støtte til at komme videre.
- God idé med lille, ubureaukratisk pulje som kan støtte personer der sidder fast i deres karriere. Primært yngre, men lad også muligheden stå åben for øvrige der har behov (der er talentplejepuljer at søge andet sted). Gerne dataindsamling, ikke forskningsophold, gerne frikøb og støtte til at skrive gode ansøgninger (hvis formålet er øget ekstern finansiering).
- Der kan også være behov for puljer til forskere der pga. andre livsbegivenheder har brug for hjælp til at komme i gang igen.

Morten konkluderede, at der ikke blandt forskningslederne var et ønske om deltage i udformningen af puljen, men at fleste mente det var en ledelsesbeslutning. Morten udarbejder og udsender derfor et oplæg der er simpelt, let gennemskueligt og med tydeligt formål, så der ikke kommer for mange ansøgninger.

Punkt 5: Drøftelse: Professoratsstrategi

Det indstilles at udvalget drøfter professorstrategiens relevans, fremtidige behov og udfordringer.

Beslutning

Punktet blev udskudt til næste møde pga tidsmangel.

Bilag

Bilag. ISE Professoratsstrategi 2022-2026.docx

Bilag.RUC Professoratspolitik.pdf

Punkt 6: Eventuelt

Beslutning

Morten orienterede om at:

- Silas Harrebye vender tilbage til ISE.
- Kasper Hoffman bliver ansat i et midlertidigt lektorat.