

# SSH AR (SSH AR)

06-02-2025 10:00 - 13:00

KST5-03

---

**Information:**Sagsnummer: 2025-017-04077

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Til stede:** Thomas Duus, Rasmus Antoft, Torben Kjersgaard Nielsen, Ole Ertløv Hansen, Birgit Feldtmann, Marie Møller Jensen, Carina Ren, Niels Dechow, Sarah Kathrine Quist Wulff, Mogens Sparre, Stine Faber, Mads Keis Jepsen, Andrea Werner Iversen, Anna Katrine Bommer Christensen.

**Observatører:** Lea Fransson

**Gæster:** Anette Therkelsen (Punkt 6), Helen Kjerstein Kristensen (Punkt 6), Mikael Steensen Kristensen (Punkt 7)

**Fraværende:** Bo Allesøe Christensen

# Indhold

Referat ..... 1

# Referat

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

## Punkt 2: Velkomst og præsentationsrunde (10 minutter)

Akademisk Råds medlemmer præsenterede sig selv.

## Punkt 3: Godkendelse af forretningsorden (10 minutter)

Det kommenteres, at formuleringerne omkring inhabilitet er lidt upræcise. Dekanen kommenterer, at han vil bringe dette videre.

Forpersonen spørger ind til, om det er en mulighed at en studerende varetager rollen som næstforperson? Rådet kommenterer enstemmigt, at dette er en god idé. Forpersonen arbejder videre med dette.

## Punkt 4: Fastlæggelse af temaer for møderække i 2025 (20 minutter)

### Dekanen uddyber de foreslåede temaer i sagsfremstillingen:

Vi skal naturligvis diskutere kandidatreformen.

Der er stor variation i, hvordan meriteringsrammen er implementeret. Det kan være nyttigt at samle erfaringer og skabe en fælles forståelse.

Begrebet "yngre forskere" refererer ikke til alder, men til karrierestadiet. Vi skal undersøge, om vi har skabt tilstrækkelige rammer for forskere på forskellige karrieretrin.

Fremtidens uddannelseslandskab inden for samfundsvidenskab og humaniora (SSH) er et vigtigt emne, som kræver en grundig diskussion.

### Kommentarer:

- Der foreslås et emne omkring rammerne for forskning, som inkluderer flere aspekter såsom tid og muligheder for hjemtagning af midler. Herunder omorganisering af forskningsgrupperne. Disse grupper er centrale enheder, og det er vigtigt at dele viden om, hvordan de er organiseret på tværs af institutterne, da det er med til at forme forskningslandskabet.
- Det påpeges, at bedømmelseskriterierne for ansættelser ikke blevet opdateret de sidste 15 år. Den nuværende skabelon er udfordrende at anvende, og der er ingen sammenhæng mellem stillingsopslag og bedømmelser. Traditionelle bedømmelseskriterier dominerer, men vi bør også inddrage arbejdsmiljø og referencer, som det gøres i Norge og Sverige. Vi mangler en mere omfattende vurdering af bedømmelserne. Det kunne være nyttigt at undersøge, hvordan andre danske institutioner håndterer dette.

- Der foreslås en drøftelse omkring status på arbejdet med timeregistrering? Det er vigtigt, at der er ensartede retningslinjer for honorering på tværs af institutterne. Hvis der er forskelle i honoreringen, skal dette besluttes og kommunikeres klart.
- Der kommenteres at den årlige drøftelse af AAU budgettet ikke bør fylde for meget. Det er mere interessant at analysere regnskaberne, før de er endelige. Rådet ønsker at bruge mere tid på de tal, som de har indflydelse på, og mindre på de tal som er fastlagte.
- Inden for nogle fagfelter er det næsten problematisk at have en Ph.d., ift. at søge job udenfor academia. Der skal drøftes, hvordan man kan finde et arbejdsmarked uden for academia, og hvordan vi klæder unge forskere på til dette. Vi må betragte situationen fra forskellige perspektiver, da omverdenen heller ikke altid imødekommer vores kandidater. Det pointeres hertil, at der er forskellige kriterier for DBA (Doctor of Business Administration) og Ph.d., så man kunne overveje at lade sig inspirere af dette, og køre to spor for Ph.d.-uddannelser.
- Der foreslås en drøftelse af aktiviteter, der ikke relaterer sig direkte til uddannelse eller forskning, såsom myndighedsbetjening. Disse aktiviteter tildeles næsten ingen arbejdstimer. Dette kan medføre, at sådanne aktiviteter nedprioriteres.
- Der kommenteres, at SSH bør styrke vores fokus på impact, da det er et vigtigt område at udvikle.

#### **Forpersonen opsummerer de temaer, som rådet ønsker at drøfte igennem 2025:**

- Kandidatreformen
- Meriteringsramme
- Yngre forskere
- Uddannelseslandskabet i fremtiden (10 år frem eller længere)
- Rammer for forskning – herunder 60/40 modellen og tid til impactskabende opgaver
- Håndtering af stillingsbedømmelser
- Tid til impactskabende opgaver
- Fokus på tilsætningsopgaver (opgaver uden honorering)
- Employability for Ph.d.'er / Ph.d. forløb med fokus på impact og anvendelsesorientering

**Beslutning: forpersonen og dekanen arbejder videre med de foreslåede temaer.**

#### **Punkt 5: Nyt om Kandidatreformen (20 minutter)**

Status v. dekanen:

Rektorerne har indgået et samarbejde med DI vedrørende erhvervs kandidatuddannelserne. I første omgang er erhvervs kandidatuddannelserne blevet tilrettet, så de studerende kan modtage SU det første år. Den hidtidige fortrolighed er nu ophævet.

Spørgsmålet om retskrav er endnu uafklaret, da universiteterne er uenige om, hvornår de studerende skal informeres om deres retskrav. Universiteterne vil gerne informere inden optag – Styrelsen sigter mod uddannelsens 4. semester.

Senest i juni skal institutionsplanen fremsendes. Nogle universiteter har ikke tidligere dimensioneret deres uddannelser, hvilket nu har alvorlige konsekvenser for dem.

Følgende uddannelser skal omlægges til 75 ECTS-kandidatuddannelser:

- Erhvervsøkonomi (start 2029)
- Kommunikation (start 2032)
- Jura (start 2032)

Socialt Arbejde skal omlægges til en erhvervskandidatuddannelse

Vi må ikke omlægge tofagsuddannelser (Erhvervsjura og Gymnasiefag) samt Psykologi og Revision, da de skal kunne have mulighed for autorisation. Unikke uddannelser, såsom Musikterapi, kan vi selv bestemme over.

Proces: Vi har nu mulighed for at åbne op for en bredere diskussion omkring reformen.

#### **Kommentarer:**

- Der kommenteres, at institutråd, studienævn og samarbejdsudvalg bør høres i denne proces for at sikre bred inddragelse og forankring af beslutningerne.
- Der kommenteres, at der er et presserende behov for at kende rammerne for at kunne fortsætte arbejdet. Problemet er, at informationerne har været fortrolige, og derfor har vi ikke kunnet dele dem tidligere svarer dekanen.
- Der stilles spørgsmål om de nye kandidatuddannelser-uddannelser har samme uddannelseslofter? Svaret er, at det varierer lidt, og loftet er ikke helt fastlagt. Der er behov for yderligere afklaring.
- Der stilles spørgsmål om, hvorvidt cand.it. indgår i STEM IT. Svaret er nej, men det er ikke umuligt at arbejde på at inkludere disse uddannelser i fremtiden.
- Der udtrykkes bekymring om, at de studerende vil vælge at tage deres kandidatuddannelse i København, hvilket kan påvirke uddannelsesmiljøet i Aalborg negativt.
- Der kommenteres på de problematiske aspekter ved, hvad professionshøjskolerne får mulighed for at udbyde. Dette kan have konsekvenser for universiteterne og deres uddannelsesudbud.
- Der stilles spørgsmål om, hvornår pengene kommer til reformarbejdet? Svaret er, at midlerne vil være tilgængelige året efter reformen er trådt i kraft.
- Dele af undervisningen på Socialt Arbejde forventes udlagt til København. Der spørges til om andre uddannelser kan udlægge undervisningsaktiviteter til København, hvilket afvises.

#### **Punkt 6: Tildeling af ph.d.-grader – kvalitet af endelige indstillinger (60 minutter) (Ph.d. skolelederen deltager kl. 11:00)**

Ph.d.-skoleleder indledte mødet med at informere om, at skabelonen til bedømmelserne er blevet gennemgået af alle programledere, og der er kun modtaget få forslag til

ændringer. Ph.d. skolelederen informerer, at der planlægges at lave stikprøvekontroller af medforfattererklæringer og publiceringskanaler, for at sikre kvaliteten af disse.

- Der spørges ind til om det bør være minimumskrav for antal publikationer samt at de skal være udgivet? Det forklares, at retningslinjerne er lidt blødt formuleret, da der tages højde for de lange review-processer. Derfor kan det ikke kræves, at publikationer er udgivet inden for tre år.
- Det påpeges, at det skal uddybes i retningslinjerne hvad det betyder, at noget er potentielt publiserbart. Det anbefales, at man i skabelonen for bedømmelser inkluderer en checkboks for, om arbejdet lever op til internationale standarder. Alternativt til dette foreslås der, at man i stedet for checkbokse beskriver, hvordan afhandlingen bidrager til innovation inden for sit forskningsfelt.
- Der spørges ind til kravene for eneforfatter og førsteforfatterskab. Burde det være et krav, at man er førsteforfatter på min én udgivelse? Det svares, at det er svært at ensrette, da mange fagligheder skal favnes. Der blev diskuteret muligheden for at inkludere procentsatser i skabelonen, da dette vil være med til at give en nuanceret forståelse af forfatterskabet.
- Det fremhæves, at bedømmelsen skal være læsbar og forståelig, så det er klart, hvorfor den er godkendt. Det bemærkes, at nogle bedømmelser indeholder meget kritik, hvilket gør det uigennemskueligt, om de lever op til retningslinjerne. Ydermere kan den store mængde af kritik være problematisk, når den Ph.d. studerende skal bruge bedømmelsen til at søge job. Det nævnes også, at nogle bedømmelser mangler en kappe når de fremsendes til AR, samt at dispensationerne skal også medsendes til AR.
- Det påpeges, at det er fint at henvise nye bedømmere til at kontakte Ph.d.-skolelederen, når de skal påbegynde deres bedømmelsesopgave, da der er variationer inden for Ph.d.-projekter, og man kan sikre at man er enige om tonen og genren i bedømmelsen. Ph.d. skolen tilføjer hertil, at det desuden ikke er et krav, at bedømmelsesudvalget kontakter vejlederen.
- Der spørges ind til hvordan AR skal forholde sig til en bedømmelse med fejl i. Der svares at AR har mulighed for at returnere bedømmelsespapiret til ph.d. skolen med henblik på at få rettet fejlene, for derpå at modtage et revideret bedømmelsespapir til vurdering.

**Beslutning: drøftelsen om kvaliteten af Ph.d. bedømmelserne lukkes for nu. Ph.d. skolen inviteres fortsat årligt med på AR møderne til en status.**

## **Punkt 7: Status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU (30 minutter) (Udviklingskonsulenten deltager kl. 12:00)**

Mikael fra Rektorsekretariatet indleder punktet med at fortælle, hvordan man arbejder med inklusion og diversitet på AAU.

Diversitet opnås gennem rekruttering og sammensætningen af personer spredt på stillingskategorier, mens inklusion fokuserer på kultur og work-life balance.

Diversitet på AAU:

- Omtrent en tredjedel af VIP (Videnskabeligt Personale) er ikke danske statsborgere.

- Der er et øget fokus på at få flere kvinder i senior VIP-stillinger, og udviklingen går i den rigtige retning.
- Man holder sig inden for lovgivningen omkring kønsbalancen i universitetsledelsen
- Ansættelser bør ikke baseres på køn, men derimod på at appellere bredere og sikre, at jobopslag når ud til en bred målgruppe.

#### Inklusion:

- Til indsatsen arbejder man med udgangspunkt i data inklusionsmålingen og data fra VIVE-rapporten.
- Eksempel på indsats: Øget synlighed af kvindelige forskere i medierne gennem medietræning og støtte fra AAU Kommunikation. Ekspertlister med kvinder har vist sig effektive ifølge data.

#### Fokus for 2025:

- Undgå ubehagelige sager/situationer for medarbejdere og skabe en mere inkluderende kultur i organisationen.
- Målet er en kønsfordeling på 60/40 i den øverste ledelse.
- Organisationens skal afspejle samfundet bedst muligt, med særligt fokus på køn.
- Implementering af EU-direktivet om løngennemsigtighed.

Mikael ønsker input til hvad AR ønsker, at der sættes mere fokus på? FSU har nævnt studerende og neurodiversitet som et muligt fokuspunkt, både for de studerende samt de undervisere som skal undervise dem.

#### Kommentarer:

- Der spørges ind til, om man har nogle tiltag for den ældre generation? Der er ordninger for børnefamilier, men det er svært at blive mødt som ældre, medmindre jeg kender en dato for min pension.
- Der kommenteres, at det usynlige arbejde og administration ligger ofte hos kvinder, hvilket står i vejen for, at de kan fokusere på mere karrierefremmede opgaver. Dekanen kommenterer hertil, at vi har en udfordring med det usynlige arbejde, og det er svært at sige, hvem der udfører det. Mange mener, at internationale medarbejdere ikke deltager meget i det organisatoriske arbejde, fordi deres danskevner begrænser dem i dette.
- Det pointeres, at der skal være tid til at varetage og følge op på disse indsatser som igangsættes i ULD; ledelsen skal have rum til at arbejde med dette, hvis det skal prioriteres. Mikael svarer, at der er fokus på bedre evaluering af arbejdet fremadrettet.
- Det pointeres, at tallene i præsentationen er øjebliksbilleder og bør sættes i kontekst for at vise progression. Dekanen svarer, at HRs data er meget begrænset, men forhåbentlig bliver det bedre.
- Det kommenteres, at ULD kunne sætte fokus på en overordnet styringsfokus. Hvis fokus bliver på data, vil der være meget arbejde med afrapportering, og I så fald bør man kigge på andre typer af data såsom; såsom hvor længe internationale medarbejdere bliver i organisationen.

## **Punkt 8: Orienteringspunkter (15 minutter)**

### **Høring om ændring af AAU's vedtægt**

Høringen vil blive udsendt skriftligt.

Forpersonen vil eventuelt kontakte rådet, for at få hjælp til høringssvar vedrørende vedtægtsændringer.

### **Nye Prodekan på SSH**

- Søren Kristiansen fortsætter som Prodekan for Forskning på SSH.
- Margit Malmose, nuværende CFO på UCN, tiltræder som ny Prodekan for Uddannelse på SSH
- Anette Therkelsen fortsætter som Ph.d.-skoleleder

### **Aktindsigtssag fra DJØF:**

Det generelle reformpres påvirker nogle institutter negativt, derfor har DJØF bedt om at få tilsendt APV'er og Trivselsbarometre fra deres medlemmer på alle universiteter.

Artiklen kan findes her: [I Aalborg har samfundsvidenskab det klart dårligste arbejdsmiljø | Djøfbladet](#)

### **Dialogmøde mellem rektoratet og de Akademiske Råd d. 5. maj:**

Forpersonen foreslog, at trivsel og rapportering kunne være relevante emner. Dette blev anset som en god idé af AR.

**Dekanen orienterer om en omfattende tiltræknings- og rekrutteringsproces med henblik på at tiltrække en bred og kvalificeret ansøgerskare.**

### **Hvad vi ser frem mod i 2025**

Kandidatreformen, som vil berøre mange. Ændringer på det administrative område, hvis omfang endnu er ukendt. Sidste optag på en lang række kandidatuddannelser i København. Forhåbentlig en snarlig akkreditering af AAUBS.