

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

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Velkomst og præsentationsrunde (10 minutter).....	1
Punkt 3: Godkendelse af forretningsorden (10 minutter).....	1
Punkt 4: Fastlæggelse af temaer for møderække i 2025 (20 minutter).....	1
Punkt 5: Nyt om Kandidatreformen (20 minutter).....	2
Punkt 6: Tildeling af ph.d.-grader – kvalitet af endelige indstillinger (60 minutter) (Ph.d. skolelederen deltager kl. 11:00).....	3
Punkt 7: Status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU (30 minutter) (Udviklingskonsulenten deltager kl. 12:00).....	4
Punkt 8: Orienteringspunkter (15 minutter).....	5
Punkt 9: Eventuelt (10 minutter).....	5

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at akademisk råd godkender dagsordenen.

Punkt 2: Velkomst og præsentationsrunde (10 minutter)

Vi byder velkommen til følgende studentermedlemmer, som er indvalgt i perioden fra 1. februar 2025 til 31. januar 2026.

- Anna Katrine Bommer Christensen
- Mads Keis Jepsen
- Sarah Kathrine Quist Wulff
- Andrea Werner Iversen

Det indstilles, at Akademisk Råds medlemmer kort præsenterer sig selv.

Punkt 3: Godkendelse af forretningsorden (10 minutter)

De kollegiale organer på Aalborg Universitet skal fastsætte deres forretningsorden indenfor rammerne af standardforretningsordenen for de kollegiale organer. Det er dog tilladt for AR, at tilføje yderligere bestemmelser, så længe de er i overensstemmelse med standardforretningsordenen.

Forretningsordenen for AR på SSH kan tilgås her: [Forretningsorden - Aalborg Universitet](#)

Det indstilles, at akademisk råd drøfter ønsker til ændringer i forretningsordenen samt om den kan godkendes.

Det foreslås, at akademisk råd i forbindelse med forretningsordenen også drøfter, om rådet ønsker at udpege en næstforperson.

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

Der fastsættes årligt en mødeplan for Akademisk Råds ordinære møder i form af et årshjul, som bruges til at planlægge mødernes indhold. Årshjulet kan tilgås her: [Årshjul - Aalborg Universitet](#)

Udover det faste årshjul foreslås det, at akademisk råd fremsætter forslag til emner, der kan være relevante for temadrøftelser i 2025. De nedenstående emner er tidligere blevet foreslået, men det er op til rådet at beslutte, hvilke emner de ønsker der arbejdes videre med:

- Kandidatreformen – løsningsmodeller
- Meriteringsrammen – Status på implementering
- Yngre forskere – hvordan der sikres tid til deres opkvalificering

- Hvordan ser SSHs uddannelseslandskab ud i fremtiden

Det indstilles, at akademisk råd drøfter og godkender årshjulet samt kommer med forslag til temadrøftelser.

Punkt 5: Nyt om Kandidatreformen (20 minutter)

Dekanen vil orientere om seneste nyt fra Kandidatudvalgets arbejde. Efterfølgende ønsker dekanen at modtage input om, hvordan SSH-organisationen kan sikre, at medarbejdernes perspektiver bliver taget i betragtning i det kommende arbejde med reformens udfald.



Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Sagsfremstilling til møde i Akademisk Råd den 6. februar 2025

Tildeling af ph.d.-grader – kvalitet af endelige indstillinger

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd drøfter det fremsendte materiale, herunder

- Er materialet tilstrækkeligt oplysende til bedømmelsesudvalget?
- Er materialet og den tilhørende proces tilstrækkeligt til at sikre kvalitet i bedømmelserne?

Bilag

Bilag 1: Mail til bedømmelsesudvalg

Bilag 2: Introduktion til bedømmelsesudvalg

Bilag 3: Skabelon til bedømmelsen

Sagsfremstilling

I foråret 2024 deltog daværende ph.d.-skoleleder Henrik Halkier og forperson for ph.d.-udvalget Lars Skov Henriksen på møde i Akademisk Råd. Her var ønsket fra Akademisk Råd, at der blev set på en revision af bedømmelsesskabelonen samt klarere guidelines til bedømmelsesudvalget. Vedlagte materiale er udarbejdet af ph.d.-skolen og kommenteret af ph.d.-udvalget.

Bedømmelsesudvalget modtager afhandlingen via mail, som indeholder teksten som vedlagt i bilag 1. Mailen indeholder praktiske oplysninger om bedømmelsesprocessen herunder også link til regler, template osv. Det fremgår også af mailen, at man skal kontakte ph.d.-skolelederen, hvis det er første gang, man er udpeget som forperson i et bedømmelsesudvalg. Formålet er at have en samtale om processen med at skrive en bedømmelsen og være universitetets repræsentant i den forbindelse.

Sammen med mailen bliver det fremadrettet implementeret, at der medsendes introduktion til bedømmelsesarbejdet. Denne er vedlagt som bilag 2. Formålet med dokumentet er at vejlede bedømmelsesudvalget i forhold til arbejdet, der foreligger, herunder også formålet med den foreløbige og endelige indstilling, som i sidste ende udgør grundlaget for Akademisk Råds beslutning om at tildele ph.d.-graden.



I skabelonen til bedømmelsen, som er vedlagt som bilag 3, er det blevet præciseret, at sproget for indstillingen skal være engelsk, hvis afhandlingen er skrevet på engelsk, ligesom det nu fremgår eksplicit, at titel og affiliering skal fremgå for bedømmelsesudvalgets medlemmer. I sektion D vedrørende evaluering af afhandlingen er det tilføjet, at de fire bullets skal fremgå af bedømmelsen som overskrift for et afsnit. Herved sikres det, at alle punkter er gennemgået i bedømmelsen.

I tillæg til ovenstående planlægges en revision af skabelonen til medforfattererklæringer. Skabelonen i dag indeholder blot et fritekstfelt. Her påtænker vi at indføje hjælpetekst i forhold til beskrivelsen af den ph.d.-studerendes bidrag. Dette inkluderer tilføjelsen af % angivelser på forfatterens bidrag, for at bedømmelsesudvalget bedre kan vurdere den ph.d.-studerendes bidrag. Der indføres endvidere en proces, hvor ph.d.-skolelederen godkender medforfattererklæringerne. Dette sker for at sikre kvaliteten af erklæringerne og dermed hjælpe bedømmelsesudvalget, som skal beskrive den ph.d.-studerendes selvstændige bidrag i bedømmelsen. Ph.d.-udvalget inddrages i arbejdet med at revidere medforfattererklæringerne i løbet af foråret 2025.

Med disse tiltag er det håbet, at der fremadrettet vil ske færre tilbageløb fra Akademisk Råd ift. kvaliteten af bedømmelser.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Der er ikke tilsagn fra de enheder/omkostningssteder, der foreslås at skulle finansiere aktiviteten
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Involvering

Ph.d.-udvalget drøftede på sit møde i december 2024 input fra Akademisk Råd i forhold til at højne kvaliteten af de endelige indstillinger om tildeling af ph.d.-udvalget. På baggrund heraf er udarbejdet en kort, beskrivende guide om bedømmelsesarbejdet, som tilsendes bedømmelsesudvalget sammen med øvrigt materiale. Dette har efterfølgende været rundsendt til ph.d.-udvalget, og der er justeret efter tilbagemeldinger.

Kommunikation



Sagsbehandler(e)

[Fornavn] [Efternavn], [E-mail], [Afdeling/enhed]

Ved flere sagsbehandlere, skrives navn, efternavn, e-mail og afdeling/enhed på ny(e) linje(r)

Klik eller tryk for at angive en dato.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02385

Sagsfremstilling til møde i Akademisk Råd på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet den 6. februar 2025

Status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU

Indstilling

Det indstilles, at Akademisk Råd tager den forelagte status til orientering og drøfter, hvordan FSU kan bidrage til at fremme diversitet og inklusion på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Bilag

Bilag 1: Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 (Bilag 1) arbejdes der med *diversitet* og *inklusion* som universitets to fokusområder. Formålet er at sikre en divers medarbejdersammensætning samt en inkluderende kultur. Der arbejdes ligeledes med tiltag, som udspringer af aktuelle problemstillinger på AAU og i resten af universitetssektoren. I 2024 har der bl.a. været igangsat en række tiltag på baggrund af rapporten 'Sexisme og karriereforløb på danske universiteter' udgivet af VIVE samt på baggrund af anbefalinger om diversitet, inklusion og ligestilling udarbejdet i Danske Universiteter.

Diversitetsfremmende tiltag i 2024

Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser

ULD har udarbejdet en række værktøjer, der har til formål at reducere bias i alle dele af en rekrutteringsproces. Der er blandt andet blevet udarbejdet guidelines til opbygning af et stillingsopslag, en skabelon til en spørgeguide til jobsamtalen samt gode råd til afholdelse af samtaler og den efterfølgende udvælgelse af en kandidat. Derudover er der blevet lavet forsøg med blind rekruttering på enkelte TAP-stillinger.

Workshops i ubevidst bias

Der er i 2024 blevet afholdt en række workshops om ubevidst bias. Disse workshops er blevet afholdt af en ekstern samarbejdspartner, som tager udgangspunkt i konkrete situationer fra universitetssektoren. Målet er at deltagerne skal kunne identificere egne bias og blive bevidste om den utilsigtede og ukonstruktive indflydelse, som bias har.

Inklusionsfremmende tiltag i 2024

Inkluderende ledelse

Direktionen besluttede, at alle niv. 1-3 ledere skulle deltage på en workshop om inkluderende ledelse i 2024. Der blev ligeledes udbudt supplerende workshops til strategiske rådgivere og andre medarbejdere, som har



til opgave at understøtte ledere på AAU. ULD har ligeledes udarbejdet et fysisk værktøj til understøttelse af inkluderende mødeledelse.

Parallelsproglighed

Direktionen besluttede i oktober 2023, at AAU skal indføre parallelsproglighed for at sikre, at medarbejdere og studerende ikke oplever manglende inklusion grundet sprogbarriere. En arbejdsgruppe med en tilhørende referencegruppe har i 2024 udarbejdet konkrete sprogprincipper, der bygger på parallelsproglighed. Principperne har været førstebehandlet i direktionen, og der forventes en endelig direktionsgodkendelse i foråret 2025 efterfulgt af en implementeringsfase.

Lokale aktiviteter på baggrund af inklusionsmålingen

På baggrund af resultaterne fra inklusionsmålingen fra 2022, blev fakulteter og enheder bedt om at lave en koordineret indsat for diversitet og inklusion. Med afsæt heri har institutter og afdelinger igangsatte én aktivitet for diversitet og én for inklusion. Formålet er at forankre AAU's arbejde med diversitet og inklusion bredt i organisationen ved at få leder- og medarbejderrepræsentanter til at forholde sig til de oplevede udfordringer og på den baggrund iværksætte tiltag med en forbedrende effekt.

På SSH blev det besluttet, at det primære fokus skulle være på sprogbarriererne for særligt internationale medarbejdere. I 2025 vil lokalt afprøvede tiltag blive evalueret med henblik på eventuel videreførelse og videndeling på tværs af områder og afdelinger.

Sexisme og krænkende handlinger

I marts 2024 udgav Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd en rapport, der satte fokus på omfanget af sexistiske hændelser blandt ph.d.-studerende på de danske universiteter. Undersøgelsen viste, at 36% af kvindelige ph.d.-studerende og 17% af de mandlige ph.d.-studerende på AAU mindst én gang havde været udsat for en sexistisk handling.

På baggrund af rapporten blev der i foråret igangsat en proces med at identificere konkrete tiltag, der kan styrke arbejdspladskulturen og derved forebygge sexisme og andre krænkende handlinger - ikke blot for ph.d.-studerende, men for alle ansatte. Disse tiltag blev 27. november godkendt af direktionen. Derudover har der indledningsvis været fokus på at tilpasse og tydeliggøre eksisterende procedurer og praksisser, så ledere og medarbejdere er klar over, hvordan man skal agere, hvis man bliver udsat for eller oplever sexisme eller andre krænkelse.

Anbefalinger fra Taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling

Som følge af den ulige kønsfordeling i universiteternes forskerstab nedsatte rektorkollegiet i 2021 en taskforce for en 2-årig periode med repræsentanter fra alle otte universiteter. Formanden for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har deltaget i taskforcen og bidraget til at udvikle nye initiativer, der kan fremme diversitet, inklusion og ligestilling på universiteterne. Taskforcen har udarbejdet otte anbefalinger, der kan løftes af universiteterne enkeltvis eller i fællesskab. Anbefalingerne blev tiltrådt af Rektorkollegiet den 15. august 2023.

Anbefalingerne omhandler inkluderende ledelse og sprog, fordeling af ikke-forfremmende opgaver, transparente kriterier for ekspertlister, udvalgsarbejde og tilgængelige data og kan implementeres af universiteterne enkeltvis eller i fællesskab. I 2024 gav taskforcen en status på implementeringen af de otte anbefalinger. Her markerede AAU sig positivt ved enten at have gennemført eller igangsat tiltag indenfor alle anbefalinger.

Sagsbehandler(e)



Mikael Steensen Kristensen, mskri@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

29. januar 2025

Punkt 8: Orienteringspunkter (15 minutter)

Dekanen vil orientere om:

- Hvad vi ser frem mod i 2025
- Nye Prodekan på SSH
- Høring om ændring af AAU's vedtægt

Punkt 9: Eventuelt (10 minutter)

Eventuelle punkter.