

SSH AR (SSH AR)

04-06-2024 09:00 - 12:00

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-017-03307

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Til stede: Thomas Duus, Rasmus Antoft, Torben Kjersgaard Nielsen, Mogens Sparre, Magnus Kjeldgaard Nørholm, Anna Katrine Bommer Christensen, Ole Ertløv Hansen, Stine Faber, Birgit Feldtmann, Marie Møller Jensen

Gæster: Jes Harfeld og Mogens Rüdiger (punkt 2) Søren Kristiansen og Martine Duun Kaalund (punkt 2 og 3), Poul Meier Melchiorsen (punkt 3) Dorte Hollensen og Magnus Bach Andreasen (punkt 7 og 8) Marie Louise Bosmann (punkt 8)

Observatører: Lea Fransson, Ole Søsted Jespersen, Malene Gram, Andrea Werner Iversen

Fraværende: Bo Allesøe Christensen, Niels Dechow, Carina Ren, Klara Bendix Otzen, Ida Marie Lindschouw

Indhold

Referat	1
---------------	---

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Fortsættelse af Named Person ordning (SSH) (20 minutter)

Formålet med Named Person ordningen er at fremme god videnskabelig praksis ved have medarbejdere, som kollegaer kan henvende sig til hvis de oplever brud.

Mogens og Jes som har været Named Persons indleder.

Der har været ganske få sager i perioden hvor ordningen har kørt, men de enkelte sager har alle været relevante. Det er en stor ordning for ganske få, men ordningen er en fin forsikring at have, da den viser vi er proaktive på området og alle andre universiteter har en lignende ordning.

Det vanskelige ved ordningen er at sørge for at forskere kender til den, særligt de yngre forskere. Man har forsøgt at flage mere med ordningen, men der er kommet mange andre informationer fra organisationen, så det er vanskeligt at brede info om ordningen ud. Det store spørgsmål er nemlig, om ordningen bruges meget lidt fordi folk ikke kender den, eller fordi få forskere oplever problematikker.

Kommentarer:

Flere fra rådet kommenterer at de ikke er bekendt med ordningen. På IKL har man været gode til at reklamere for ordningen, andre steder er den ukendt. Rådet er enige om, at der skal informeres mere om ordningen, hvis den skal fortsætte.

Der peges på, at fremadrettede named persons ikke skal være to ældre hvide mænd, men der skal være mere diversitet.

Der peges på, at named persons bør have overlappende perioder, således begge ikke stopper på samme tid.

Flere tilkendegiver at de bakker op om ordningen.

Beslutning: Akademisk råd ønsker at fortsætte ordningen. Rådet appellerer til ydermere til, at man:

- Sørger for mere diversitet blandt de named persons, ift. køn og alder
- At perioderne for de to named persons er forskudt af hinanden, således den siddende named person kan vidensdele med den nye
- Forskere i højere grad informeres om ordningens eksistens og muligheder

Punkt 3: AAU Forskningsindikator – status og erfaringer (30 minutter)

Oplæg v. VBN:

Grundlæggende består indikatoren af 70% bibliometri og 30% open science.

Indikatoren måler på institutniveau frem for individniveau, og det er en dynamisk model som kan ændres over tid, herunder påvirkes den også af kommende ny budgetmodel, og kan tænkes sammen med de 1-årige målaftaler. Der opfordres til at man gør sine institutlederne opmærksomme på hvilke elementer der skal udgøre impact.

Poul udtaler slutteligt, at tanken er at besøge AR én gang årligt for at give status på arbejdet med indikatoren.

Kommentarer:

Det kommenteres, at undervisning skaber impact og er med til at gøre forskningen levende. Poul kommenterer, at man har valgt at undervisning ikke skal være en del af modellen, men samarbejde ifm. uddannelse kan være en impacts skabende aktivitet. Dette er en drøftelse man skal have med sin institutleder.

Dekanen kommenterer, at man løbende har drøftelse med institutlederne om hvad er impact er, og hvilken rolle undervisning og forskning spiller i skabelsen af impact.

Der kommenteres at man bør have fokus på meriteringsaftaler og en proces for hvordan meriteringsaftaler indgås.

Dekanen kommenterer, at man er opmærksomme på at indikatoren skal måle på institutniveau og ikke på individniveau. Derved adskiller modellen sig fra den tidligere BFI model.

Poul peger på, at man fra VBNs side af oplever at mange yngre forskere synes modellen er mere meningsgivende end BFI, da de vil hellere være en del af noget som peger ud i samfundet end blot fokusere på udgivelser.

Det pointeres, at det kan være givende at tage et møde med VBN omkring ens egen VBN profil, da de kan give et godt indblik i hvordan man kan gøre sin impact endnu tydeligere.

Beslutning: VBN besøger akademisk råd årligt, for at give status på arbejdet med forskningsindikatoren.

Punkt 4: Bemyndigelse af kompetence til godkendelse af bedømmelsesudvalg i sommerferien (5 minutter)

Rådet godkender dette.

Det kommenteres, at rådet vil orienteres hvis Rasmus godkender nogen bedømmelsesudvalg i sommerferien.

Punkt 5: Høring af valgdata for studerende (10 minutter)

De studerende har inden mødet drøftet, at de ikke ønsker repræsentationsområder, men at man frem for repræsentationsområder vil opfordre til at kommunikere mere omkring hvad Akademisk Råd arbejder med. Dette kunne gøres ved, at man inviterer til to årlige

møder, det ene med deltagelse af dekanen, hvor man informerer om hvad rådet behandler af punkter, og hvad de studerende byder ind med.

Det kommenteres, at man har sammenlagt mange studienævn på SSH, og det minimerer studenterrepræsentationen, hvilket kunne tale for, at man fik repræsentationsområder.

Det pointeres, at det problematiske ved repræsentationsområder er, at man risikerer at have tomme pladser, hvilket kan stille de studerende ringere.

Det pointeres, at det også er væsentligt at overveje, om de studerende som kommer ind, kan repræsentere hele fakultetet eller blot deres enkelte uddannelser.

Det kommenteres, at det optimale ville være, at der var pladser til alle institutter og studienævn, men det kan man desværre ikke. Derfor giver det bedre mening, at de studerende har mulighed for at vælges ind demokratisk. Desuden er de store studenterorganisationer bedre til at kommunikere ud i organisationen omkring hvad de beskæftiger sig med.

Det kommenteres, at fordelingen af pladser ikke kun handler om politisk interessebevaretagelse for de studerende, men at studenterorganisationerne også kæmper om pladserne fordi der følger nogen midler med til deres forening.

Det kommenteres at vi bør undgå centralisering som pt. pågår med centralisering af studienævnsammenlægninger, og at det bør sikres at de studerende er bredt repræsenteret.

Beslutning: Der indstilles ingen repræsentationsområder for de studendes kommende valg i 2024. Man aftaler at vurdere fordelingen af studerende næste år, ift. om de studerende bliver til tilstrækkeligt bredt repræsenteret.

Punkt 6: Sexisme på danske universiteter (30 minutter)

Oplæg v. Stine Faber.

Det er vigtigt når man arbejder med sexisme, at fokus bliver på organisationen og dens kultur, fremfor kvinder eller mænd som kilden til problematikker. Der er forskellige former for sexisme, og mange gråzoner som gør det til et vanskeligt felt at arbejde med. Kompetencerne til at kunne arbejde med sexisme er meget lig kompetencerne til at håndtere med arbejdsmiljøproblematikker, lederne skal være klædt på til den svære samtale med den krænkende.

Universiteterne har en naturlig indlejret grobund for sexisme, da der er en meget enkönned medarbejdersammensætning inden for nogle fagligheder og stillingskategorier, samt mange løse ansættelser. Man har igennem de senere år skabt et større afhængighedsforhold mellem vejleder og ph.d.-studerende. De ph.d.-studerende har derfor svært ved at sige nej, når vejlederen også er PI på bevillingen. Man bør som organisation overveje, hvordan man i højere grad adskiller ph.d. vejledning og ledelsen af en ph.d.-studerende.

Spørgsmålet er, hvordan man kan ændre på situationen. På fakultetsniveau bør man have et beredskab, hvor ledelsen er klædt på til at forstå hvordan magtasymmetri ser ud i praksis. Desuden skal man passe på, med at gøre sexisme til alt, så bliver det svært at handle konkret. På universiteterne forbliver ting ofte et niveau hvor vi taler om dem fremfor at handle, men man skal have konkrete handleplaner og følge op på disse.

Kommentarer:

Dekanen kommenterer, at han er meget enig i, at vi skal have egne handleplaner og følge op på disse. Vi kan ikke ændre på vores strukturelle rammer, vi er derimod nødt til at ændre på de ting vi kan ændre på.

Stine kommenterer, at man på universiteterne har skabt en fortælling om, at det kun er dem som kan 'klare mosten' der kan arbejde på universitet. Derfor kan en anmeldelse af en episode også være svær at indberette for en yngre forsker.

Der spørges ind til, hvordan man griber en sådan strukturel kulturændring an, der er så afhængig af hverdagskulturen? Stine pointerer, at man skal være opmærksom på bystander effekt, og gøre opmærksomme på at vi alle sammen har en rolle, også når vi observerer noget og vælger ikke at handle. Men dette handler i høj grad om, at man har kompetencerne og beredskabet til at vide hvad man skal være opmærksom på, særligt som leder. Man skal træne den organisatoriske muskel til at spotte sexistisk adfærd.

Dekanen pointerer, at man som medarbejder også har en tillidsrepræsentant som man kan få med indover dette, og det skal man være bevidst om. Spørgsmålet ift. ledelsen er, om man er kompetente til at håndtere dette.

Det kommenteres, at organisationskultur ikke noget vi er, men noget vi gør. Det kræver ikke nogen uddannelse at blive leder på et universitet, og man kan derfor mangle nogen færdigheder. Man skal lære at gribe ind når man ser en bestemt adfærd.

Der spørges ind til, hvorfor man ikke deler budskabet eksempelvis gennem talekort ud i organisationen og gør den mere konkret? Stine svarer, at det kan være en del af løsningen, men det er også vigtigt man ikke udvander problematikken og simplificerer den for meget, det skal gerne være en balance mellem det overordnede og det konkrete.

Punkt 7: Høring om ændrede AAU-regler for ansættelse af videnskabeligt personale (20 minutter)

HR forklarer, at de har fået til opgave at arbejde med en kortere og mere effektiv ansættelsesproces for videnskabeligt personale. Man har i HR lavet en analyse af ansættelsesprocessen, som har ledt til 5 fokuspunkter som direktionen har godkendt man arbejder videre med.

Flere i rådet kommenterer problematikken omkring at sætte bedømmelsesperioden ned fra 4 til 2 uger. Det er alt for kort tid, som vil kræve at man reserverer perioden i ens kalender længe forinden, for at få tid nok til bedømmelsesarbejdet. Særligt indenfor nogen faggrene kan artikler og/eller monografier være meget lange. Det tilføjes, at man evt. kunne overveje, om den 2 uger lange bedømmelsesperiode kun skal være gældende for stillinger under lektorniveau.

Det kommenteres, at det er positivt at man investerer i nyt HR-system.

Det kommenteres, at der muligvis kan være nogen utilsigtede konsekvenser ved at anvende shortlisting. HR forklarer, at tanken bag forslaget er at involvere forskningsgruppelederne i shortlisting, så de kommer tættere på processen end de er nu.

Der spørges ind til, om at man skærer ned på noget af det administrative arbejde i HR? HR svarer, at det er man i færd med. Man vil gerne helt fra starten af kunne planlægge processen bedre.

Ift. bilag 3, så skal det specificeres at der SKAL være en intern bedømmer for post docs, og dette mangler i dokumentet.

Beslutning: forpersonen udarbejder et udkast til høringssvar, som efterfølgende rundsendes til rådet.

Punkt 8: Tilføjelse til standardforretningsordenen for kollegiale organer (20 minutter)

Baggrunden for initiativet er at det forlænger processen når man gensender høringmaterialet. Det bemærkes hertil, at stillingsopslag sjældent gendes på SSH, det er primært tildelingen af graderne. Det drøftes hertil, at man kunne overveje kun at indføre stiltiende accept for godkendelse af stillingsopslag, dog betyder nok at man bliver nødt til at køre to sideløbende administrative processer.

Det kommenteres, at det problematiske ved indførelsen af stiltiende accept på nuværende tidspunkt er, at man ikke føler man har et solidt grundlag for, at man kan bedømme tildelingen af graderne. Dette hænger sammen med en anden diskussion med ph.d.-skolen, omkring ændring af skabelonen for bedømmelserne.

Der spørges ind til, om man har juridisk belæg for dette initiativ? HR svarer, at man mener at dette er juridisk muligt, da ph.d.-tildelinger har karakter af ekspedition. Man har desuden stiltiende accept på AU, KU og RUC.

Beslutning: forpersonen udarbejder et udkast til høringssvar, som efterfølgende rundsendes til rådet.

Punkt 9: Orienteringspunkter (10 minutter)

Kandidatreformen - D. 19. juni kommer der en statusrapport fra Kandidatudvalget og kandidatudvalgets endelige rapport offentliggøres i efteråret.

Dimensioneringen – Lige nu er udmeldingen, at AAU vil dimensioneres med omkring 12%. Generelt er der kun plads til at udvikle nye uddannelser, hvis man selv kan finde pladserne. Man forventer ikke, at SSH får tildelt flere internationale pladser, end dem SSH har fået tildelt for at kunne åbne den engelsksprogede bachelor i erhvervsøkonomi.

Hvidbog om velfærdsuddannelser – Dekanen er i samarbejde med ARTS dekanen fra AU i gang med at udarbejde et policydokument omkring hvordan man sikrer gode velfærdsuddannelser i Jylland.

Eksternt Hjemtag – SSH har på nuværende tidspunkt hjemtaget 75 millioner kroner, og fakultetet har et årligt mål på 125 millioner. Det er virkelig godt gået.

Forhandlinger af resultatmål – Dekanen har bedt rektor om mulighed for, at SSH trækker på egenkapitalen i forbindelse med at SSH skal udvikle nye aktiviteter i København.

Opsamling på dialogmødet mellem rektoratet og de akademiske råd d. 1. maj – Man drøftede bl.a. medarbejdertrivsel. Fokusset blev meget på hvordan den enkelte forsker

skulle sikre sit eget arbejdsmiljø, fremfor ledelsens rolle. Man blev desværre heller ikke så konkrete ift. videre handling.

Punkt 10: Eventuelt (10 minutter)

Intet at bemærke.