

SSH AR (SSH AR)

09-04-2024 12:30 - 15:30

KST5-03

Information:Sagsnummer: 2023-017-03307

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Tilstede: Rasmus Antoft, Thomas Duus, Stine Faber, Mogens Sparre, Marie Møller Jensen, Ole Ertløv Hansen, Bo Allesøe Christensen, Birgit Feldtmann, Torben Kjersgaard Nielsen, Magnus Kjeldgaard Nørholm, Anna Katrine Bommer Christensen, Niels Dechow Clara Borgstad

Gæster: Henrik Halkier og Lars Skov Henriksen (punkt 2), Anders Ørgaard og Marie Louise Bosmann Lauritzen (punkt 3), Jane Ehrenskjold Tymm-Andersen (punkt 5)

Fraværende: Carina Ren, Klara Bendix Otzen

Indhold

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

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Besøg fra Ph.d.-skolelederen og opsamling på skriftlige bedømmelser (40 minutter)

Det kommenteres, at det overordnet set er fremstillingsmåden i bedømmelserne som rådet finder utilstrækkelige. Der mangler en sammenhæng mellem indholdet og konklusionerne for dem som læser bedømmelsesudvalgets arbejde.

Det kommenteres, at læserne af bedømmelserne skal kunne gennemskue sammenhængen mellem formelle krav og det indhold man læser. Der mangler nogen standarder i dokumentet, det er eksempelvis uklart hvad 'potentially publishable' betyder, da man også har set tilfælde hvor disse artikler er blevet afvist. Man foreslår at inkludere checkbokse i skabelonen, som viser at afhandlingen lever op til internationale standarder inden for sit givne fagfelt. Ph.d. skolelederen kommenterer hertil, at en artikel nogen gange skal indsendes tre gange for at blive udgivet. Det kan ikke nødvendigvis være et kvalitetsstempel om noget er blevet publiceret eller ej, men det er bedømmelsesudvalgets opgave, at sørge for det er god nok kvalitet til at potentielt set kunne udgives.

Det påpeges, at man i nogen bedømmelser har været i tvivl om man opfyldte retningslinjerne for medforfatterskab, hvilket skal tydeliggøres.

Det påpeges, at arbejdet med bedømmelserne ikke nødvendigvis omhandler skabelonen, men relaterer sig til forberedelse af forpersonen af udvalget, som skal klædes bedre på til arbejdet. Dette kan eksempelvis gøres gennem øget kvalitetskontrol, da rådet også sommetider oplever at dokumentet fremstår som en skabelon med underskrifter.

Det pointeres, at der bør være mere fokus på at det unge menneske skal have en god bedømmelse fra AAU, som de kan bruge til deres viderejobsøgning. Ph.d.-skolelederen påpeger at ph.d.-bedømmelsen i teorien er et forvaltningsdokument, men i praksis er det også et markedsføringsdokument for en studerendes videre jobsøgning. Bedømmelserne afspejler også faglige traditioner og kulturforskelle, hvori nogle faggrene har kultur for at være meget kritiske og fremhæve få positive elementer.

Ph.d. skolen kommenterer, at man forsøger at styre længden af dokumentet, for at slippe om detaljer som kan blive misforstået. Det kommenteres hertil, at rådet heller ikke ønsker at bedømmelserne bliver for korte, men det er delene af dokumentet som er udelukkende kritiske og de positive aspekter af en afhandling, som skal balanceres bedre. Desuden skal den studerende skal bruge dokumentet til at forberede sig på sit forsvar, og har derfor brug for et uddybende dokument.

Det drøftes hvorledes bedømmelsen bør udføres på dansk eller engelsk eller begge dele. De fleste gange skrives bedømmelsen på engelsk, da afhandlingen også er på engelsk, med visse undtagelser. Det drøftes at det ville være en fordel for de studerende at have en dansk bedømmelse også, når de søger job uden for universiteterne på det danske arbejdsmarked.

Det foreslås, at man kunne evt. have to dokumenter som udgør bedømmelsen: det midlertidige dokument som bruges undervejs i arbejdet til den studerendes forsvar, og så den endelige indstilling som beskriver hele processen for afhandlingen.

Der spørger ind til, hvordan AAU Ph.d. arbejder med kritikken de modtager på deres udvalgmøder? Der svares, at man arbejder med udviklingsinitiativer på møderne, og dokumenterer dette i de efterfølgende referater.

Det foreslås, at Ph.d.-skolen bemærker skriftligt i deres kommende ph.d. udvalgmøde hvilke kommentarer de har modtaget på dette AR møde. Endvidere efterspørges der adgang til Ph.d.-skolens mødereferater for AR.

Beslutning: Ph.d. skolen inviteres til et AR møde i efteråret 2024 til en opfølgende drøftelse, og fortsætter i øvrigt med at besøge akademisk råd én gang årligt.

Punkt 3: Praksisudvalget AAU - afrapportering 2023 (30 minutter)

Anders Ørgaard, formand for Praksisudvalget på AAU, indleder punktet.

Praksisudvalget har til opgave at tage hånd om videnskabelig uredelighed. Udvalget består af faste basisedlemmer samt fakultetsmedlemmer som inddrages i sager fra deres fakultet. Praksisudvalget afrapporterer kun til de akademiske råd.

Praksisudvalget behandler sager om tvivlsom forskningspraksis, og videresender sagerne omkring videnskabelig uredelighed til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Praksisudvalget kan afvise sager som er åbenbart grundløse.

I 2023 har udvalget haft 9 sager, ud af disse har SSH haft 2 sager. Det er ca. på samme niveau som tidligere år. 6 af sagerne er blevet dømt til ikke at være tvivlsom forskningspraksis. En sag blev afvist og to sager er videresendt til NVU. Der er overordnet set flere mænd end kvinder som bliver anklaget for videnskabelig uredelighed på AAU.

Særligt for Phd'er: tidligere har man haft en del sager omkring selvplagiat i Ph.d. afhandlinger, men denne problematik har oftest omhandlet selvplagiat og problematikken forekommer næsten ikke mere, da man er begyndt at prescreene afhandlinger.

Afsluttende bemærkninger: det er positivt at der kommer færre og færre sager i Praksisudvalget. Der er en overvejende grad af internationale forskere som ender med sager i praksisudvalget, hvilket måske kalder på lidt oplæring i danske forskningstraditioner. Det er vigtigt at passe på sine yngre forskere, hvis de ender med at have en sag i Praksisudvalget, da det kan opleves som en negativ oplevelse for dem, og demotivere dem ift. deres videre karriere på universitetet.

Kommentarer:

Dekanen påpeger, at man skal lave en forventningsafstemning med de yngre medarbejdere og have nogen klare retningslinjer omkring hvordan der tages hånd om dem, hvis de får en sag i Praksisudvalget.

Der spørges ind til, hvordan AAUs antal af sager ser ud, sammenlignet med de øvrige universiteter? Der svares, at indtrykket er, at AAU har omtrent lige så mange sager som øvrige danske universiteter, dog har andre universiteter anden praksis for behandling.

Punkt 4: Intro til arbejdet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) (15 minutter)

ULD arbejder med en langsigtet strategisk tænkning om ligestilling og diversitet og hvordan man skal implementere initiativer indenfor dette.

Ph.d. området er selvfølgelig også noget udvalget ser sig nødsaget til at dykke ned i nu, efter VIVE udkom med deres rapport omkring Sexisme på danske universiteter.

Kommentarer:

Det kommenteres, at ULD har været et aktivt udvalg som har igangsat mange gode initiativer. ULD har dog den problematik, at det ofte bliver symbolpolitikker. Det er sjældent at der følges op på det arbejde som igangsættes på institutterne. Man bør i højere grad forholde sig til det arbejde som igangsættes. Dekanen kommenterer hertil, at ULD er et rådgivende udvalg, og det er ledelsen som selv skal stå for at samle op på arbejdet. Jeg vil tage dette opmærksomhedspunkt med tilbage til fakultetsledelsen.

Det kommenteres afslutningsvis, at man på et kommende AR møde kan drøfte input til kommende ULD møder.

Punkt 5: Serviceeftersyn eksisterende Strategi og samarbejdsmodel for en målrettet professionel forskningsstøtte på AAU (30 minutter)

Jane Ehrenskjold Tymms-Andersen, Afdelingschef for Forskningsservice, indleder punktet.

I den tidligere strategi har man haft fokus på kompetenceudvikling og digitalisering. I 2022 fokuserede man på, hvad det krævede at være et missionsdrevet universitet.

I dette serviceeftersyn ønsker man at høre hvordan det fungerer med den brede forskningsstøtte, herunder om der skal laves justeringer i den eksisterende model. Man ønsker at høre, hvordan fakulteterne oplever sammenspillet mellem den centrale fundingafdeling og de lokale fundingmedarbejdere. På SSH har man haft lokal forskningsstøtte i mange år, men på andre fakulteter er dette noget nyt.

Kommentarer:

Det kommenteres, at der er meget lidt information omkring hvordan større grand ansøgninger skal skrives, såsom Horizon ansøgninger. Der svares, at dette er noget man håber at kunne tilbyde mere individuel sparring omkring.

Prodekan for Forskning indskyder, at AAU er ved at få bedre styring på EU projekter, men vi skal være bedre til at lave de gode matches mellem forskere. Den konkrete

forskere opgave bør være, at vide om det er den lokale support eller funding kontoret de skal henvende sig til. Succesrater er lidt misvisende, fordi de kræver specifikt data indenfor specifikke emner, som vi oftest ikke har.

Der peges på, at der skal være en klarere forventningsafstemning til, hvad man kan få støtte til. Det kan opleves svært at få hjælp til den grove sortering af sine idéer, og blive ledt hen til de rette fonde.

Det kommenteres, at nogen forskere ender med en matthæus effekt, hvor det bliver svært at hente penge hjem, fordi man aldrig har modtaget nogen. På nogle amerikanske universiteter har man sat en pulje penge af til at hjælpe disse forskere i gang.

Dekanen kommenterer, at det er en udfordring at få sin første bevilling, og det handler om at finde dem som allerede har fået den og samarbejde med dem. Det er ligeledes vigtigt arbejde systematisk med early career indsatser.

Der kommenteres, at der ligger et ansvar i forskningsgrupperne, hvor man bør strategiske overvejelser omkring hvem man kører i stilling og hvad bevillinger de skal gå efter.

Der kommenteres i sammenhæng med ovenstående, at man internt måske kommer til at skyde sig selv i foden, nu hvor man har ændret på hoved- og bivejleders timenormer. Det er nemlig blevet vanskeligt at oparbejde kompetencer nok til at kunne søge eksempelvis DFF bevillinger.

Det kommenteres, at mange oplever det som vanskeligt at få forskningssupport og forskningsstøtte efter man har hjemtaget midler, som der også kan ligge et stort arbejde i. Afdelingschef for Forskningsservice svarer, at den umiddelbare tanke er, at den støtte skal foregå lokal.

Det kommenteres, at når man søger en fond så er det prædefineret hvad man skal forske i, og mange forskere fokuserer på de samme midler. Man kunne have mere strategisk fokus på det private omkringliggende samfund, som har mange penge. Dekanen kommenterer hertil, at private virksomheder tit har krav til hvilke konkrete opgaver forskningen skal løse i virksomheden, og de private fonde i mindre grad er med til at opbygge videnskapacitet.

Det kommenteres, at private fonde også er en vigtig del af hjemtaget, da det skaber robusthed at hente både fonde og private midler hjem. Det er dog vigtigt, at midlerne er med til at udvikle ens faglige disciplin.

Punkt 6: Dekanens orienteringspunkter (20 minutter)

Sexisme på danske universiteter:

Akademisk råd skal inddrages i en drøftelse omkring VIVE rapporten. Man vil vende tilbage med mere omkring dette. Man arbejder med dette på centralt AAU niveau på nuværende tidspunkt.

Kandidatreformen:

Forhandlingerne er fortsat i gang, og der er en del koordinering omkring arbejdet på tværs. Vi ved der kommer dimensionering på bacheloroportaget i forbindelse med reformen, så universiteterne kommer til at skulle dimensionere 10 % på

bacheloruddannelser. Det er omtrent 440 pladser på bacheloroptaget på AAU/SSH. Der er også tale om, at man laver étårige kandidatuddannelser på professionshøjskolerne, hvilket kan blive en stor konkurrent til universiteterne.

Der kommenteres at livslang uddannelse kommer til blive altafgørende, når vi skal være rustet til at tiltrække voksne mennesker til at tage vores uddannelser. Man kunne evt. overveje at lave bacheloruddannelser til voksne. Dekanen kommenterer hertil, at der kan ligge en stor mulighed i pensionselskaberne, hvor man er ved at forhandle om at indlægge midler til ét års eftervidereuddannelse i pensionsopsparingerne.

Punkt 7: Eventuelt (10 minutter)

Dialogmødet med rektor d. 1. maj:

Forperson Thomas Duus indleder; man forestiller sig at Kandidatrapporten, Trivslen for medarbejdere og VIVE rapporten omkring sexisme på danske universiteter, herunder krænkelse og fremadrettet karriere, kunne være relevante emner til dialogmødet mellem rektoratet og de akademiske råd.

Det kommenteres, at man skal bemærke i tillæg til VIVE rapporten, den har jo kun fokus på én medarbejdergruppe. Der er en generel kulturel tendens til, at kvinder krænkes overalt i samfundet.

Det foreslås, at man kigger lidt på bygnings- og fortætningsproblematikken, og nogen principper for den plads man har, således den ikke bliver mindre. Der kommenteres hertil, at det er vanskeligt at drøfte, da det jo handler om økonomien.

Der kommenteres, at det kunne være interessant at høre hvordan man som studerende skal forholde sig til AI, herunder om man som studerende må anvende det, og om det er universitetet eller den enkelte studerende som er ansvarlig, hvis man anvender det til, og det bliver set som anset som snyd. Her henviser Prodekan for Uddannelse på SSH til AAU's hjemmeside om emnet.

Der kommenteres, at det kunne være interessant at høre om de fremtidige dimensioneringer på 8-10 %, som kommer i forbindelse med kandidatreformen. I den sammenhæng kunne det også være interessant at høre om EVU, da det er her SSH vil kunne udvide sin forretning.

•