

## SSH AR (SSH AR)

07-12-2022 09:00 - 12:00

FIB 1 lokale 37

---

**Information:**Sagsnummer: 2022-014-02332

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Deltagere:** Rasmus Antoft, Hanne Tange, Søren Dosenrode, Niels Dechow, Morten Frederiksen, Nik Kharlamov, Ole Ertløv Hansen, Birthe Lund, Mogens Rüdiger, Troels Fage Hedegaard, Jes Lynning Harfeld, Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard, Thomas Duus Henriksen, Nick Højgaard Rohde, Søren Kjær den Haan, Clara Borgstad

**Øvrige:** Tina Strandvig, Rasmus Tekko Christensen, Jette Kollerup Bangsø

**Afbud:** Jesper Lindholm, Janne Seemann, Bolette Windfeld Thesbjerg, Emma Kristine Taudal Andersen, Katarina Hessner Hansen, Sille Johanne Poulsen,

# Indhold

Referat .....	1
---------------	---

# Referat

## Punkt 1: Godkendelse af dagorden

Dagsorden godkendt.

## Punkt 2: Status for AAU's arbejde med ligestilling og diversitet (30 minutter)

Tina Strandvig, Specialkonsulent, HR, indleder punktet.

Det er aftalt at præsentationen skulle sendes ud på forhånd, jeg giver derfor blot en hurtig indflyvning til punktet. I de nye indsatsområder har man mere fokus på inklusion og diversitet fremfor bare køn.

Man har udarbejdet fire workshops, som har til formål at træne ledere og medarbejdere i at arbejde med inklusion, og give dem nogle redskaber og værktøjer til dette. Ift. diversitet handler er dette noget vi kan måle ret konkret, ift. sammensætningen på universitetet. Der er igangsat en inklusionsmåling på AAU, hvilket er noget vi er forpligtede til fra EU. Igennem måling får vi i ULD sekretariatet noget viden omkring hvilke udfordringer der er på universitetet og hvordan kommende indsatser skal vinkles. Den kommer også til at være retningsættende for, hvordan fakulteterne skal arbejde med diversitet og inklusion fremadrettet.

Kommentarer:

Hanne Tange: Jeg er interesseret i hvem der udbyder kurset? Begreber som eksempelvis Kulturel Intelligens er problematiske i forhold til forskning på området.

Tina Strandvig: Kurserne er købt af et eksternt konsulentfirma, som har baseret kurserne på forskning omkring praksisforskning med ligestilling og diversitet på universiteter. Fremadrettet kommer kurserne til at have fokus på diversitets- og inklusionstræning helt generelt. Det kommer ikke til at handle om konkrete begreber, men om at have nogle værktøjer at kunne anvende i praksis.

Hanne Tange: Kunne man i 2023 overveje at udbyde kurserne internt?

Tina Strandvig: Kurserne har været i udbud, hvilket de også fremadrettet er underlagt. Alle har haft mulighed for at byde ind til at udbyde kurserne, både vores egne forskere og eksterne.

Rasmus Antoft: En problematik der eksisterer på universitetet er, at de diskussioner der er omkring ligestilling og diversitet ikke altid er så kvalificerede. Vi skal både bruge den nyeste viden på dette område, men samtidigt også bruge den mest lavpraktiske viden. Vi har presserende problematikker, som vi skal have håndteret, herunder at vi er dårlige til at tiltrække og beholde internationale forskere. 1 ud af 5 internationale vil gerne flytte, hvis de kunne.

Jes Lynning Harfeld: I forhold til handlingsplanen 2022-2026, så er work life balance og livsfaser den del som er mindst beskrevet. Hvorfor er den ikke foldet ud ligesom de andre?

Tina Strandvig: I HSU har man haft en bred diskussion omkring worklife balance, herunder også A- og B-mennesker. Det man i processen har fundet ud af, er at livsfaser ikke er lineære, men de derimod kan komme og gå hele tiden. Alle kan rammes af noget helbredsmæssigt, som gør at man ikke kan arbejde mere. Så HSU har også diskuteret en del, hvordan man som leder skal håndtere dette. Der skal igangsættes flere initiativer, således man har undersøgt mulighederne, og så skal det forbi direktionen.

Jes Lynning Harfeld: Kommer de mere konkrete initiativer omkring vores bord?

Tina Strandvig: Det kan vi prøve at inkorporere i vores proces.

Birthe Lund: Man skulle måske ikke bruge udtrykket 'på vej ud af livet' det er lidt stødende.

Hanne Tange: Man skulle måske også overveje at kigge ind i aldersdiskrimination, eks. seniorsamtale når man bliver 55 år. Det er ret tidligt ift. hvor længe medarbejdere forventes at blive på arbejdsmarkedet.

Tina Strandvig: Vi er forpligtet til at formidle senioraftalen som offentlig institution, men det handler selvfølgelig også om den måde, som vi gør dette på.

Rasmus Antoft: Det er en del af aftalen som vi har, så jeg vil opfordre jer til at tage fat i jeres hovedorganisationer og påpege dette.

Thomas Duus Henriksen: Omhandler at være 'på vej ud af livet' ikke når man er døende? Men handleplanen går vel på flere livssituationer end blot alder.

Tina Strandvig: Jeg vil gerne stille jer nogle spørgsmål. Hvilke emner kunne I tænke jer, at der på universitetet blev lagt vægt på i relation til arbejdet med diversitet og inklusion?

Hanne Tange: Der ligger en reel nuværende problematik omkring internationalisering, da det ofte er internationale medarbejdere som rejser. Normalt bliver de 3-5 år, fordi vi i Danmark giver gode forhold til Ph.d.-studerende og adjunkter, men danske universiteter er ikke et prestigefyldt miljø.

Jes Lynning Harfeld: Jeg tror ikke, at kurserne i inklusionstræning har været overrendt. Jeg tror én af grundene til det er, at det jo er tid som tages ud af vores forskningstid, og vi har tallerkenen for fuld allerede til at prioritere dette.

Rasmus Antoft: Dette er jo en ongoing del af kompetenceopkvalificering gennem arbejdsmiljø. Der kommer til at være en diskussion mellem TR og institutledere, omkring hvordan dette skal balanceres fremadrettet. Der skal være plads til den løbende kompetenceudvikling.

Tina Strandvig: I de nye handleplaner skal der ligge mentorordninger for VIP og TAP. Man har fortsat det fra sidste strategiperiode, som fik rigtig god feedback. Hvis nogle af jer ønsker at indgå i ordningen, så sig meget gerne til. Den respons vi har fået fra deltagende er, at programmet har været meget givende for både mentorer og mentees.

Hanne Tange: Noget vi skal tænke over, er sammensætningen af køn i AR. Der er 20 % kvinder og 80 % mænd i AR. vi begynder at ramme noget, hvor det er en smule følsomt.

Nik Kharlamov: Jeg har haft et par samtaler med kvinder på andre institutter, og i det øjeblik man begynder at tale om ligestilling, så kommer der et pres på de kvinder som

potentielt set kan deltage i aktiviteter såsom AR, og det skal man passe på med, således man ikke presser folk mere end nødvendigt.

Hanne Tange: Mange af vores ledere er også mænd, herunder dekaner, rektor, institutledere. Og der kommer pres på de få kvinder som er med, men det er også vigtigt, at de bliver repræsenteret.

Rasmus Antoft: Noget vi i ledelsen også hører som tilbagemelding er, at vores kvindelige medarbejdere løfter administrations opgaver i højere grad end mænd. Derfor er det meget passende, at flere mænd tog nogle af disse opgaver. Så det er en enormt kompliceret diskussion. Men vi skal have kigget på vores AR's sammensætning.

Søren Kjær den Haan: Bare som en kort bemærkning: kønsfordelingen blandt de studerendes indvalgte er vel ikke et problem i sig selv? Det er de studerende, der stemmer, og der er intet, som hindrer nogen studerende, uagtet deres køn, at stille op. Jeg tror, de fleste studerende anser det som vigtigere at blive repræsenteret på deres holdninger end på deres køn.

#### **Punkt 4: Opfølgning på høringsvar: deklARATION om frihed i forskning og undervisning på Aalborg Universitet (30 minutter)**

Hanne Tange: Vi har valgt at sætte dette punkt på dagsordenen, da der kom en del spændende kommentarer og gode pointer til høringen i sidste øjeblik, og vi derfor desværre ikke nåede at få dem behandlet så grundigt som vi gerne ville. Jes vil give en indflyvning til punktet.

Jes Lynning Harfeld: Der står at ens forskningsfrihed er under pres, og hvem lægger det pres? Når jeg læser dokumentet, så er det de studerende og kollegaer som er truslen, men det er de ikke i mit univers.

Min forskningsfrihed sættes under pres af en treenighed som indbefatter: Politikere som kører personlige hetz mod forskere, forskningsfonde som favoriserer bestemte typer af forskning samt ledelsen, da universitetsverdenen er en fyringskultur. Én af kilderne til dokumentet er Chicago principperne, og det er som sådan fint, men det er jo ikke det det handler om. Den grundlæggende kritik er, at dokumentet rammer skævt, ift. hvem der udgør truslen. Jesper, som også bidrog en del til udarbejdelsen af høringsvaret, var interesseret i, hvilken juridisk betydning det ville have i praksis.

Rasmus Antoft: Jeg deler mange af jeres kommentarer og bekymringer omkring dokumentet. Jeg er en af dem som begyndte at bringe Chicagoprincipperne ind, fordi der var nogle grundlæggende diskussioner omkring akademisk frihed som manglede at blive taget op. På det tidligere SAMF prøvede vi at oversætte Chicago principperne til en dansk kontekst, således at vi var en arbejdsplads som kunne snakke frit. Jeg har selv bedt om, at vi fik et dokument til håndtering af dette, og der har været flere sager, hvor et dokument som dette har vist sig nyttigt. Jeg håber at dokumentet kunne være noget, som vi kunne uddele til eksterne samarbejdspartnere.

Hanne Tange: Det er vigtigt emne, som har fyldt meget i 2021. Og det ville være meget anvendeligt, hvis vi kunne få et dokument, som ledelsen kan støtte sig op ad, når forskerne bliver kritiseret i medierne.

Søren Kjær den Haan: Det er fint at være på forkant med dette, selvom vi ikke har amerikanske forhold i Danmark. Diskussion startede jo på KU; hvor man mente at en studerende blev udsat for at hans ytringsfrihed var under pres, så det er fint at forberede sig på dette.

Rasmus Antoft: Det er en forebyggelsesindsats som vi er igang med her.

Rasmus Antoft: Nu har vi hørt om ligestilling og diversitet; kan der være en modsætning mellem vores akademisk frihedsideal og inklusionstænkning?

Nik Kharlamov: Jeg har førstehåndserfaring fra USA ifm. min Ph.d. Det var underholdende, da jeg var fjenden man talte om, da jeg er hvid mand. Tænk på dengang man forskere i rygning, her havde man jo evidens for at det var sundt, og derfor var det stødende for mange mennesker, når man påstod at det ikke var sundt.

Hanne Tange: Vi er meget interesserede i en deklARATION, som sikrer at vores dygtige forskere inden for blandt andet kønsforskning bliver taget alvorligt og respekteres.

## **Punkt 5: Kort gennemgang af procedure for godkendelse af stillingsopslag og godkendelse af grader (15 minutter)**

Dekanen indleder.

Der har været en del drøftelser omkring godkendelse af grader. Vi skal gerne komme smart omkring godkendelserne, således ikke skal diskutere hvorvidt de skal godkendes eller ej hver eneste gang.

Det er aftalt med Ph.d. skolelederen, at der følger op på kommentarerne som AR har haft omkring tildeling af Ph.d.-graderne, således at man sikrer kvaliteten fremadrettet. Vi som AR kan kun kommentere på bedømmelsesudvalgets arbejde, men ikke ændre konklusionen og arbejdet som er foregået. Vores sanktionsmuligheder er derfor meget begrænsede, men dekanen sørger for, at Ph.d.-skolen modtager de kommentarer som AR fremsætter.

Ift. stillingsopslagene, så kan I i højere grad bestemme, om tommelen skal vende op eller ned. Vi kommer til at lave nogle nye processer omkring godkendelsen af opslagene fremadrettet.

Det er afgørende at I godkender eller ikke godkender grader og stillinger. Det er problematisk at en hel masse processer står stille. Det er en bunden opgave for alle AR medlemmer, og hvis ikke det fungerer, så kommer det til at være formandskabet som godkender dem.

Kommentarer:

Hanne Tange: Det er meget problematisk, at en Ph.d.-studerende ikke kan modtage sin grad, fordi der ikke kan indhentes det nødvendige antal godkendelser fra ARs medlemmer. Det er synd for den studerende.

Jes Lynning Harfeld: Jeg er ikke imod Rasmus' beslutning, om at formandskabet godkender. Jeg vil gerne have, at Henrik Halkier holder øje med forholdet mellem artikler og monografier. Jeg kunne godt tænke mig, at al den information som er bedt om i vores egen forskning, også afspejles i bedømmelserne. Jeg kunne godt tænke mig, at hvis vi skal føre denne akademiske kvalitetskontrol, så skal der stå nøjagtigt hvor mange artikler der er, hvor mange der er publiceret og hvor mange som ikke er publiceret. Den information bør vi have. Det er det meningsfulde i det arbejde som vi kan bidrage med.

Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard: I den forbindelse vil vi også gerne se, hvor mange artikler der er lavet og hvor mange der er submitted.

Rasmus Antoft: Det følger jeg op på.

## Punkt 7: Orienteringspunkter (15 minutter)

Dekanen orienterer

Der er ansat en ny institutleder på Institut for Sociologi og Socialt arbejde. Det er blevet Jakob Skjøtt Larsen, som tiltræder d.1. januar.

Keld Thorgård forlænges endnu 3 år som institutleder på Kultur og Læring. Der er et godt samarbejde, selvom man startede midt i en omorganisering og besparelser. Samtidigt tænker jeg, at der skal sikres noget kontinuitet.

Kommentarer:

Hanne Tange: I nyhedsmailen stod der noget om to af Signaturerne, men ikke noget omkring Signaturen 'Børn og Unge'?

Rasmus: Det har taget lidt til at overbevise de dygtige miljøer som forsker i Børn og Unge om, at de skal være en del af dette. Derudover kommer der muligvis en mission på AAU, som kommer til at omhandle børn og unge, og hvis den udvælges, så er det måske her at kræfterne skal bruges.

Jes Lynning Harfeld: Hvor er fakultetet henne ift. megaprojekter og SSH i STEM?

Rasmus Antoft: Om megaprojekter skal være noget der arbejdes med fremadrettet, er endnu uvidst. Ift. SSH i STEM, så skal man sørge for, at man ikke opbygger parallelbygninger på STEM, som laver SSH forskning. De skal anvende os, i stedet for at opbygge deres egne miljøer. Hvis ikke vi kan løse de opgaver de har behov for, så er det selvfølgelig fint, at de opbygger deres egne miljøer. Det er en svær balance, vi skal heller ikke bygge ting op, kun for at hjælpe STEM.

Thomas Duus Henriksen: En lille status fra IKP, Sydhavnen, er, at folk begynder at drysse lidt væk. Man kan mærke det ift. eksamensperioden, da de tilbageværende bliver spændt lidt hårdere for.

Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard: Der er et store pres på humaniora ift. publicering, da meget lidt af vores arbejde tælles med. Man kunne begynde at kigge på Google Scholar, selvom det ikke er peer reviewed, for at sikre at vores publiceringer tæller med.

Hanne Tange: Jeg har noteret, at vi skal have VBN-redaktionen forbi til at snakke om fornuftige performance indikatorer på SSH i biometrimodellen. Vi skal have den variation i modellen, som er relevant her.

Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard: Scopus på VBN medtager kun omkring 50 % af mine udgivelser.

Rasmus Antoft: Vi ved jo godt, at kun omkring 40 % af SSH-publikationerne kommer med i Scopus, det er desværre bare nogle internationale forhold som gør det. Det er ikke VBN som træffer disse beslutninger, men jeg vil gerne tale med Prodekan for Forskning omkring dette, da det skal bæres ind i direktionen. Mange fakulteter udover SSH er ramt af dette. Jeg hører også engang i mellem, at man på STEM hyrer nogen som har en



publikationslister på 1000, men det er jo tilgængæld nogle personer, som aldrig har læst noget af deres eget forskning.

### **Punkt 8: Evaluering af det nye Akademisk Råd på SSH (10 minutter)**

Hanne Tange: Vi er et meget stort AR som repræsenterer en bred faglighed. De studerende har ikke haft budt ind med så mange emner i år, men det ændrer sig forhåbentligt.

Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard: Vi har påpeget, om det er muligt at finde et mødelokale og ikke et seminarum.

Rasmus Antoft: Vi kigger på det med rummene. Og jeg takker for samarbejdet. Der er sket meget i år, vi har lært hinandens dagsordener at kende, og jeg synes at diskussionerne forløber produktivt, således at vi får besluttet noget. Når vi er så mange, så skal vi i formandskabet lige have besluttet, hvordan diskussionerne skal køre.

Søren Kjær den Haan: Ift. de studerendes input, så har jeg to anbefalinger: sørg for at det altid er muligt at være med online. Det kan være økonomiske prioriteringer som gør, at man som studerende ikke kan komme fysisk. Desuden skal der helst ikke stilles spørgsmål til, om de studerende har læst litteraturen, når de kommenterer på noget. Slutteligt vil jeg gerne indskyde, at jeg tror at AR bliver et mere og mere interessant forum for de studerende, da flere studerende bliver interesseret i universitetspolitik og generelt hvad der sker på deres uddannelsesinstitution.

Hanne Tange: Ift. online, så vil vi helst slippe for de hybride møder, da det tit ender med, at de fleste kommer med online, og det skaber en dårlig dynamik. Men man beder pænt om et link, så får man det også.

Nick Højgaard Rohde: Jeg har mest været med online, og det synes jeg er rart, da man har en omskiftelig hverdag som studerende. Hvis jeg gerne vil have et punkt med på dagsordenen, hvornår skal det så foreslås?

Hanne Tange: Det skal gerne foreslås 14 dage før, så vi kan prioritere at gøre plads til jeres punkter.

Nik Kharlamov: Inklusionspointe: Jeg kan høre ca. 50-70% ved hybridmøder, uanset om jeg sidder online eller fysisk, selv med markedets dyreste høreapparater. Fra mine kollegaer i akustik samt fra min audiolog ved jeg, at ældre mennesker med høreapparater oplever nøjagtigt det samme.

Rasmus Antoft: Erfaringen er, at møder gerne skal være enten eller. Kvaliteten ved AR's møder er, at der er plads til diskussioner, og det kan være afhængigt af, at vi kan mærke hinanden i et rum. Jeg vil gerne, at vi har fysiske møder. Jeg synes, at man skal være enten eller, og linket skal være noget man beder om.

### **Punkt 9: Forslag til temaer for kommende år (10 minutter)**

Hanne Tange: Ift. kommende temaer for næste år, så skal vi i hvert fald have behandlet bibliometrimodellen og internationalisering.

Rasmus Antoft: Videnssamarbejde skal også gerne behandles næste år. Det skal arbejdstidsaftalen også, som AR måske kan komme med nogle gode bud på.

Hanne Tange: Kunne det være interessant for de studerende at diskutere studiestart?

Søren Kjær den Haan: Jeg kan lige overveje studiestart, men man kunne diskutere trivslen og foreningsliv. På det gamle SAMF er der en masse foreningsliv, som gør en masse for det sociale og faglige. Der er fra universitetets side lidt en skævvridning, ift. hvordan man fordeler til nogle foreninger.

Hanne Tange: Jeg ville måske også kalde punktet 'studiemiljø'. Om det skal være et årshjulspunkt, kan vi lige tænke lidt over endnu.

Søren Kjær den Haan: Jeg tror ikke det behøver ikke være et særligt langt punkt, hvis de studerende forbereder sig.

Rasmus Antoft: Jeg havde et lille formøde med de studerende i går. Det er også vigtigt, at de studerende har stærke fagmiljøer, og det synes jeg er noget, som vi godt kunne tage op i AR, og løfte ud på institutterne.

Jes Lynning Harfeld: Jeg er blevet lidt digitalt interesseret, og noget af det aktuelle lige nu, er AI som kan skrive de studerendes opgaver. Dette vil på et tidspunkt blive en ret aktuel problematik, da der ikke er tale om plagiat her.

Hanne Tange: Det er en god idé at tage op, vi har brugt meget tid på videnskabelig praksis, så vi kunne godt snakke lidt om god etik for de studerende.

Jes Lynning Harfeld: Vi skal nok ikke kalde det etik, det er mere 'studerende og AI'.

Nik Kharlamov: Det er jo ikke meget anderledes, end at betale nogen til at lave sin skriftlige opgave.

Søren Kjær den Haan: Man skal måske også kigge ind i, hvordan AI kan bruges konstruktivt, og hvordan det kan bruges til ens egen fordel.

Hanne Tange: Der kan fremsendes emner til formandskab samt sekretariat.

### **Punkt 10: Eventuelt (10 minutter)**

Hanne Tange: Tak til de afgående studerende, jeres bidrag er værdsat. Jeg vil gerne opfordre til, at I deltager til møderne, hvis det kan lade sig gøre. Der kommer et link, hvis det ønskes.

Søren Kjær den Haan: Jeg vil også bare gerne takke for at jeg måtte være i nogle år nu. Hvis der bliver mulighed for det, vil jeg gerne deltage som observatør i fremtiden.