AARHUS UNIVERSITET
ARTS

Referat

Møde den: Mandag den 1. februar 2016 kl. 12.30-15.30
Sted: Aarhus bygning 1431, lokale 21-23 og Emdrup lokale D118
Emne: Møde i Akademisk Råd, Arts (nr. 1/2016)

Medlemmer: Dekan Johnny Laursen, Martin Friis Andersen, Hanne Karina Bruun, Eva Gulløv, Stefan Iversen, Niels Nørkjær Johannsen, Dorthe Jørgensen, Hanne Knudsen, Joachim Sloth Larsen, Christina Lysbjerg Mogensen, Rikke Toft Nørgaard, Mark Sedgwick, Daniel Anthony Slater, Søren Sandager Sørensen, Jens Thestrup Toft, Merete Wiberg

Observatører: Gitte Pappe Ludvigsen, Lise Skanting

Chefrådgiver Lone Plougmann Iversen (referent)

Afbud: Birgit Eriksson, Katrine Solvang Larsen

Dato: 5. februar 2016
Ref: liv@au.dk

Dagsorden til mødet i Akademisk Råd den 1. februar 2016.

Punkter til drøftelse

1. **Velkomst og præsentation af Akademisk Råds medlemmer**
   Dekanen bød velkommen til det nye råd, og der var en præsentationsrunde.

2. **Orientering om Akademisk Råds sammensætning og opgaver, herunder drøftelse af forventningerne til rådets arbejde og organisering af dette**
   Dekanen startede med at gøre rede for, at der på det allerede afholdte møde mellem det nyvalgte og det afgående råd havde været en drøftelse af de faste opgaver, som rådet har i relation til diverse indstillinger. Der er typisk tale om skriftlige procedurer, hvor der angives en frist indenfor hvilken man skal svare. Såfremt man ikke svarer, anses det for samtykke til den givne indstilling.

   Derudover mindede dekanen om den herskende praksis – senest bekræftet i Artsprocessen – med at Akademisk Råd modtager tidlig orientering om alle væsentlige spørgsmål og udviklinger, således at Rådet på et tidligt tidspunkt har mulighed for at tilkendegive synspunkter og følge udviklingen. Det betyder, at rådet kan komme til at behandle det samme emne flere gange; først som en mundtlig orientering, og senere som et egentligt beslutningsforslag. I andre tilfælde kan en sag, der har været oppe i Akademisk Råd på grundlag af en orienterende drøftelse ende med at blive uaktuel.

Dekanatet, Arts
Aarhus Universitet
Tåsingegade 3
8000 Aarhus C

E-mail: dekan.arts@au.dk
www.au.dk/dekan.arts

Dekanen sagde, at referaterne er korte referater, der opsummerer diskussionerne og konklusioner, men der vil ikke være tale om referat af, hvad den enkelte har sagt.

Der vil være sager, hvor Akademisk Råd er høringspart, og her er det rådets eget ansvar at få lavet høringssvar (det vil typisk være formanden, der har opgaven med at lave et høringssvar og at få det godkendt af det samlede råd.)

Dekanen opfordrede til, at rådets medlemmer løbende orienterer deres bagland om rådets arbejde, idet man dog skal være opmærksom på at nogle sager er fortrolige.

Der vil automatisk blive lagt link til Akademisk Råds dagsorden og referatet i institutternes nyhedsbreve.

Dekanen fortalte, at der er tradition for, at Akademisk Råds medlemmer holder formøder – typisk 1 time før det egentlige møde.

Dekanen orienterede om formandens opgaver – herunder at han/hun deltager i planlægning af dagsorden for de kommende møder, og at rådets medlemmer har mulighed for at melde eventuelle ønsker til dagsordenen ind inden dette møde. Formanden kunne i visse tilfælde blive bedt om at rådgive dekanen mellem møderne eller modtage en orientering om visse fortrolige sager. Dekanen afsluttede med at give udtryk for værdien af et aktivt Akademisk Råd og åbne, konstruktive diskussioner.

Der var ønske om, at det kommer til at fremgå af dagsordenen hvor lang tid, der forventes at blive brugt på de enkelte punkter.

Der blev spurgt til, hvordan man ved, at en sag er fortrolig. Dekanen svarede, at det vil han udtrykkeligt sige, idet det dog som udgangspunkt vil være sådan, at åbne sager ikke er fortrolige, men at lukkede sager altid er det.

Punkter til beslutning

3. **Valg af formand for Akademisk Råd**
   Dekanen efterspurgte forslag til formand for Akademisk Råd. Merete Wiberg blev foreslået, og hun blev enstemmigt valgt.

4. **Godkendelse af mødekalender for 2016**
   Mødekalenderen blev godkendt. Møderne indkaldes i Outlook kalender, og man bedes bekræfte deltagelsen i Outlook-kalenderen.

5. **Indstilling af medlemmer til redaktionskomite for Omnibus**
   De studerende og TAP medlemmer melder tilbage til formanden med forslag til navne. Formanden undersøger mulige VIP emner. Navne skal meldes ind til sekretæren for Akademisk Råd senest den 5. februar 2016 kl. 12.

   På baggrund af drøftelsen blev der rejst et ønske om en udredning af kompensation for deltagelse i komiteen og andre råd, også for ph.d.-studerende og de studerende.

Punkt til orientering

6. **Dekanen fremlægger sine overvejelser om fremtidige opgaver på Arts**

   Dekanen indledte med at sige, at Arts ikke behøver en ny strategi, men at der er behov for løbende strategiske drøftelser, som er fleksible overfor fakultetets umiddelbare udfordringer og muligheder. Dekanen sagde, at ændringer på AU med at gå fra 4 "bånd" til 2 tværgående udvalg/bånd afspejler sig i den måde, som dekanatet på Arts nu er organiseret på med 2 prodekaner – en for uddannelse og en for forskning/talent/videnudveksling.

   Herefter gennemgik dekanen de pejlemærker, ham mener, der i den næste tid skal være for det strategiske arbejde:

   Konsolidering

- Afslutning af Arts-processen, herunder forskningsorganisering og administration
- Fokus på balancen fakultet~institutter~afdelinger
- Opfølgning på dimensionering og uddannelseseftersyn

   Kvalitet

- Styrket sammenhæng mellem forskning og uddannelse
- Ekspansion i højden, men næppe i bredden
- Forskningsgrundlag~eksterne midler
- Arbejde med styrkelse af specialets status og evt. elitespor

Internationalisering

- Int. uddannelses- og forskningssamarbejder

   Dekanen bemærkede, at internationalisering på sin vis er en dimension af de første punkter, idet det bl.a. er en forudsætning for kvalitetsarbejdet. Han tilføjede, at der herudover ville være en række vigtige fokusområder, som vil være:

   Sproguddannelserne, udredningen af muligheden for samarbejde med BSS's sprogfag, Akademisk Råd vil blive inddraget inden der træffes endelige beslutninger.

   Arbejdsmiljø og APV

   Kompetenceudvikling

   Lige muligheder

Opfølgning på CUDiM-DPU undersøgelsen og brugen af digitale medier i uddannelserne – MOOC (Massive open online courses)

Diverse flytteplaner og langsigtet planlægning – dels aktualiseret af AU's overtagelse af KH. Der er ligeledes byggeplaner i Emdrup hvor ST skal have et nyt byggeri.
Landsdækkende samarbejder om sprogfag.

Efter dekanens fremlæggelse var der en drøftelse, hvor der blev der spurgt til hvad der ligger i "landsdækkende samarbejde om sprogfag". Dekanen svarede at: han bl.a. gerne ville undersøge muligheden for et samarbejde om de klassiske filologier.

Der foreligger endnu ikke en opdateret plan for anvendelse af lokalerne på KH.

CUDiM er kompetenceenhed for udviklingen af MOOC og den konkrete udvikling vil ske via projekter i de enkelte fagmiljøer.

På spørgsmål om, hvad Akademisk Råds rolle vil være i relation til konsolidering og afslutning af Arts-processen, svarede dekanen, at meget allerede havde været drøftet under uddannelseseftersynet og med det afgående råd, og at den økonomiske langtidsplanlægning som følge heraf var meget langt fremme. Dekanen understregede, at han lagde vægt på løbende at være orienteret om rådets holdninger, og at der stadig udestod en del større spørgsmål både i forlængelse af Arts-processen, men også nye spørgsmål. Sagen om landsdækkende sprogsamarbejde og om en ajourført masterplan for Arts' bygninger er eksempler på det sidste.

Formanden sagde, at Akademisk Råd kan bruge sine muligheder for at komme til orde i den offentlige debat i diskussionerne om humanioras fremtid og udfordringer.

Der blev spurgt til, om der er en afgørelse på specialeperiodens varighed. Dekanen svarede, at han var meget enig med rektor om betydningen af specialet som afslutningen af en forskningsbaseret kandidatuddannelse og som en vigtig kvalitet i uddannelse. Hans opfattelse er, at man i arbejdet med uddannelsesstrukturen i forlængelse af uddannelseseftersynet og de anbefalinger, som var fra arbejdsgruppen, som havde arbejdet med specialet, skulle fremrykke tidspunktet hvor de studerende starter på deres speciale, og på den måde sikre specialets faglige integritet og sammenhæng med det øvrige uddannelsesforløb.

Det blev fremført, at uddannelsesmæssige emner, som f.eks. specialets læng-

de ikke er et emne, der hører hjemme i Akademisk Råd. Dekanen bemærkede, at rådet vil få mulighed for at drøfte de beslutninger, som berører overordnede uddannelsesmæssige spørgsmål, men at det samtidig er vigtigt, at man viser tillid til det forudgående arbejde i uddannelsesorganiseringen.

Hvad mener vi med kvalitet? Det blev efterspurgt, at der var en løbende refleksion af dette. Dekanen sagde, at bl.a. forskningsbaserede uddannelser er udtryk for kvalitet, og at han meget gerne så en diskussion af, hvordan man sikrer et aftryk af den aktuelle forskningsaktivitet i undervisningen. Der udspandt sig en diskussion om kvalitetsbegrebet, bl.a. med hensyn til de videre diskussioner i Akademisk Råd.

Der blev spurgt til status for arbejdet med eliteuddannelser/-forløb på Arts. Dekanen svarede, at Arts både i uddannelsesorganiseringen og i det afgående Akademiske Råd var langt fremme med overvejelser om, hvordan man gerne ville udmønte et evt. eliteinitiativ. Han tilbød at orientere om status på et kommende møde. Hans holdning var, at Arts i tilfælde af et eliteinitiativ skal arbejde for elitespor og ikke særskilte eliteuddannelser.

Punkt til drøftelse

7. Høring om censorsystemet

Dekanen efterspurgte holdninger fra Akademisk Råd til behovet for modernisering af censorsystemet.

Dekanen orienterede om, at det i flere år har været drøftet blandt dekanerne, hvordan man kan samordne ressourcestyring og kompensation på tværs af censorkorpsene.

Der efterspørges regler for hvad ansvaret er for et censorformandsskab/-korps.

Der var enighed om, at det er vigtigt at bevare ekstern censur bl.a. af hensyn til retssikkerhed for de studerende og som en reel kvalitetssikring af uddannelserne. Denne kvalitetssikring skal også ses i lyset af, at censorkorps kan bidrage med faglige vurderinger i forbindelse med institutionsakkreditering og løbende evaluering.

Det blev især fremført ift. Masteruddannelser, at censorkorpset er aftagere, og det er vigtigt at have denne relation

Det blev udtrykt, at betalingen for at være censor er for dårlig, det bør ikke være en ”privat” opgave, men være en del af ens ansættelse. Dekanen gjorde opmærksom på, at betalingen for censorarbejde er dækket af overenskomst med DM.

Dekanen vil medtage Akademisk Råds kommentarer til Fakultetsledelsen, der udarbejder et svar til universitetsledelsen, der efterfølgende laver et samlet svar fra AU.

Mundtlig orientering

8. Orientering fra formand og dekan:
Dekanen orienterede om processen for ansættelse af prodekan for uddannelse og bad Akademisk Råd om senest den 15. februar at indmelde 2VIP, 2TAP og 2 STUD til rådgivningsudvalget.

Dekanen orienterede om planer for en evt. overflytning af marinarkæologi til AU.

9. Næste møde
Næste møde i Akademisk Råd er den 4. marts 2016 kl 9.00 til 12.30 på Sandbjerg Gods i forlængelse af seminar med universitetsledelse

10. Eventuelt
Formanden foreslog, at rådet drøftede hvilke emner, rådet skal beskæftige sig med. Der blev nævnt brugen af sociale medier (code of conduct), ligestilling og humanioras udfordringer – herunder evt. et større seminar, som det det tidligere Akademiske Råd afholdt i december. På mødet den 4. marts vil der blive afsat til tid en grundigere drøftelse af kommende emner til behandling i Akademisk Råd.

Punkter til skriftlig orientering

11. Tildeling af ph.d.-grader
Akademisk Råd har ved skriftlig høring tilsluttet sig bedømmelsesudvalgets enstemmige indstilling og tildelt ph.d.-graden for nedennævnte afhandlinger:

Periode: 1. december 2015 til 31december 2015

Navn	Titel	Institut
Jan Jaap Rothuizen	På sporet af pædagogisk faglighed: Pædagoguddannelsens deltagelse i det pædagogiske projekt	Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse
Sofie Ørsted Sauzet	Versioner – diffraktive analyser af tværprofessionalismens tilblivelse som fænomen i Professionshøjskolen	Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse
Nanna Jordt Jørgensen	From Herders to Hustlers - Young people's engagements with sand, sustainability and education in Northern Kenya	Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse
Helle Plauborg	Intra-aktivitet af didaktik, faglighed og	Danmarks institut for

	socialitet og udvikling af en tænkning om læring og didaktik - analyser af tre eksperimentelle casestudier	Pædagogik og Uddannelse
Andrew Prior	Mediality is Noise - The onto-epistemology of noise, media archeology and post-digital aesthetics	Institut for Kultur og Kommunikation

12. Akademisk Råds svar – flere kvinder i forskning

AARHUS
UNIVERSITET

Til
Universitetsledelsen

Høringssvar, handlingsplan for flere kvinder i forskning

Akademisk Råd, Arts

Nina Javette Koefoed

Formand, Akademisk Råd Arts

Dato: 25. januar 2016

E-mail: hisnk@cas.au.dk

Akademisk Råd Arts har ved flere møder i 2015 diskuteret mulighederne for at skabe lige muligheder for kvinder i forskningen på AU og hilser universitetsledelsen udspil til en handleplan for flere kvinder i forskning velkommen. Senest har ministeriets task force i foråret 15 peget på at AU har en udfordring på ligestillingsområdet. Dog vil vi gerne pege på en diskrepans mellem titlen på handleplanen "Flere kvinder i forskning", og sprogbrugen i selve handleplanen, der i langt højere grad taler om ligestilling og køn. Vi vil foretrække at sidstnævnte fokus fastholdes, også i overskriften.

Manglende ligestilling er vanskelig at italesætte og håndtere uden at det kommer til at fremstå som særbehandling af kvinder. Dog har international forskning gennem længere tid vist at kvinder ofte er udsat for strukturel og ubevidst diskrimination.[1] Denne form for diskrimination kommer fx til udtryk ved at kvinders CV, undervisning, publiceringsniveau etc. bedømmes hårdere end mænds. Ligeledes viser forskningen, at kvinder ikke i samme grad som mænd inkluderes i uformelle netværk etc. på universiteterne, hvilket både resulterer i at kvinderne ikke får de samme muligheder som mænd og føler større ensomhed på arbejdspladsen. Derfor vil Akademisk Råd Arts gerne understrege at det er vigtigt at reflektere over årsagerne til manglende ligestilling og afledte konsekvenser af forskellige initiativer, der skal fremme ligestillingen.

International forskning har også vist, at især ledelsens vilje til at gøre noget ved ligestillingsproblemer og organisationens italesættelse og erkendelse af problemet har betydning for at få flere kvinder i forskning. Med det udgangspunkt vil Akademisk Råd Arts pege på det første indsatsområde *Ledelsesfokus på ligestilling* som særligt betydningsfuldt. Det er fristende som foreslået, at opstille måltal for opnåede resultater på ligestillingen i form af besatte stillinger, men vi er tvivlende over for om fastansættelser er de rigtige måltal at opstille. Som det vil fremgå af vores kommentarer til de kommende punkter, ser vi i højere grad problemerne koblet til at sikre, at kvinder får samme muligheder og samme bedømmelse på vejen til den fast stilling. Derfor

[1] http://curt-rice.com/2015/03/08/eve-evidence-research-tells-us-gender-equality/

skal der opstilles måltal på andre parametre og tidligere i forløbet, således at ansættelser ikke står alene.

Vi vil derfor gerne foreslå, at ledelsesfokus suppleres med en fast evalueringspraksis på afdelings- institut- og fakultetsniveau med det formål at dokumentere udviklingen i ligestilling og skabe et kontinuerligt fokus på de faktorer, der skaber ligestilling.

Den foreslåede evalueringspraksis skulle bestå i en årligt gennemført evaluering på alle de faktorer, der er centrale i en akademisk karriere og hvor kvinderne kan støde på kulturelle og strukturelle barrierer. Listen over punkter, der skal evalueres ud fra statistisk beregning af kønsfordelingen, kan rumme

- stillingsbesættelser i alle akademiske stillingskategorier
- forskningsledere på kollektive ansøgninger
- forskningsgruppernes sammensætning ved kollektive ansøgninger
- individuelle løntillæg
- forskningssemestre
- samfinansiering
- støtte til konferencer og publikationer
- deltagere på konferencer og publikationer, der udgår fra AU
- indstilling til priser etc.
- intern rekruttering til udvalg og poster som fx forskningsprogramleder og ph.d.-programleder

I forlængelse heraf vil vi pege på det andet indsatsområde *Rekruttering og ansætttelse* som afgørende, men understrege at det er vigtigt at sikre kvinder lige karrierevilkår på vejen herhen. Forskningen viser, at kvinder ofte ikke inkluderes i de uformelle netværk på universitetet og derfor ikke automatisk tænkes med i forskningsansøgninger, publikationer og konferencer. Da inklusion i disse aktiviteter er afgørende både for trivsel på arbejdspladsen og for opbygning af det nødvendige CV til en fortsat karriere, foreslår vi ovennævnte evalueringspraksis for at sikre det bedst mulige rekrutteringsgrundlag. Det er i forbindelse med rekruttering også centralt at medtænke den dokumenterede bias i læsningen af kvinders CV og publikationsliste som foretages af både mandlige og kvindelige bedømmere. I forlængelse heraf støtter vi forslaget om bedømmelse af den faktiske forskningstid. At lade en vurdering af den faktiske forskningstid i forbindelse med orlov relateret til barsel, omsorg eller pleje indgår i bedømmelsen af ansøgere af begge køn vil ikke kun være til gavn for ligestillingen, men for arbejdspladskulturen og diversiteten bredt. Samtidig understreger vi at det skal indarbejdes i retningslinjerne for bedømmelsesarbejdet. Konkret vil vi gerne foreslå at handlingsbeskrivelsen på institut- og centerniveau omformuleres til: "Påpasselighed med at sikre diversitet i rekrutteringen af nye medarbejdere", således at der sikres opmærksomhed ikke kun på kønnet diversitet, men på alle former for diversitet.

Åbne rekrutteringer, brede stillingsopslag og tydeligere kvalifikationskrav vurderes af Akademisk Råd Arts som gavnligt for både ligestilling og diversitet generelt. I forhold til ligestilling er det i formuleringen af opslag og de kompetencer der efterspørges centralt at være opmærksom på at kvalifikationer er kønnede og at måden de beskrives på i opslaget kan være afgørende for ansøgerfeltet og for hvordan ansøgerne bedømmes. Vi hilser derfor fokus på ordvalg i formuleringen af kvalifikationskrav velkomment sammen med fokus på hvilken type medarbejder det er institutterne og universitetet har brug for.

I forhold til brug af søgekomiteer så vi gerne effekten af dem dokumenteret, og opfordrer til en overvejelse af om de er nødvendige og brugbare på alle karrieretrin. Ligeledes stiller vi os tvivlende over for effekten af at kræve begge køn repræsenteret i bedømmelsesudvalg, idet forskningen som nævnt har vist at kvinder har den samme bias i bedømmelsen af kvindelige ansøgere som mænd. Til gengæld anser vi det som centralt at sikre at begge køn er repræsenteret i råd, nævn og udvalg på alle niveauer i organisationen og med en ligelig vægtning mellem forskning og undervisning.

Det tredje indsatsområde *Talentudvikling* relaterer sig ligeledes til den ovenfor foreslåede evalueringspraksis og en rekrutteringspraksis med fokus på vejen til fastansættelse frem for selv ansættelserne. Det er især i arbejdet med talentudvikling væsentligt at holde sig en eventuel strukturel diskrimination for øje, således at systemet også bliver opmærksom på at give kvindelige forskere de samme muligheder for talentudvikling som mandlige. Vi vil anbefale af man undersøger den dokumenterede effekt af tenure-track forløb og indsamler erfaringer fra andre danske universiteter for det tiltag iværksættes. Vi støtter at talentudvikling anskues som en central ledelses- og vejlederdisciplin, og opfordrer til at hele det faglige miljø samt ressourceallokeringen tænkes med her.

Forskningen vist at en mentorordning ikke per automatik øger ligestillingen. I forbindelse med etableringen af en mentorordning er det vigtigt, at kvindelige talenters karriere ikke anskues som en problematik de kvindelige fastansatte skal tage sig af, men som et fælles ansvar for både mandlige og kvindelige ansatte. Yngre kvindelige forskere kan have mindst lige så meget gavn af at have en mandlig professor som mentor, som en kvindelig. Vi stiller os skeptiske over for profileringen af rollemodeller ud fra flere bevæggrunde. Man skal overveje hvilken type rollemodel det er man anser for væsentlig at profilere, men også hvad en profilering som særlig succesfuld *kvindelig* forsker har af konsekvenser for den pågældende forsker. Vi vil fremhæve at det er vigtigt at profilere diversiteten på arbejdspladsen hvis man ønsker rollemodeller, og at disse bør være både kvinder og mænd (der fremhæves af de samme årsager).

Det fjerde indsatsområde *International mobilitet og udenlandsophold* opfatter vi grundlæggende ikke som et ligestillingsspørgsmål, men som en politik der har afgørende betydning for AUs internationaliseringsstrategi. Fleksibilitet i udenlandsop-

holdet og økonomisk støtte er af afgørende betydning for både mandlige og kvindelige ansattes muligheder for at tage på udlandsophold.

Det femte indsatsområde *attraktiv kultur* ser vi som en grundlagsbetingelse for en effektiv indsats på de første tre områder. Det er rigtigt at pege på at nogle af de strukturelle og kulturelle barriere, der hindre kvinders karriere, ofte også er universitetsinterne, men det er et felt hvor sprogbrugen bliver afgørende for hvor ansvaret for problemet placeres. Derfor vil vi gerne foreslå at handlingspunktet med at anerkende og synliggøre ændres til "*alle* bidrag til forskningsmiljøerne". Vi desuden gerne foreslå at punktet med at "Erstatte rutiner, værdier og omgangsformer, der erfaringsmæssigt foretrækkes af dygtige mænd frem for dygtige kvinder med en kultur, der tiltrækker dygtige kvinder", udgår helt. Endelig mener vi ikke at AU skal promovere Danmark som et godt familieland, men at vi skal udnytte Danmarks status som et godt familieland til at promovere AU som en familievenlig arbejdsplads. I forlængelse heraf støtter vi forslaget om oprettelsen af en barselspulje.

Konkluderende vil vi gerne fremhæve ledelsesfokus og rekruttering som de centrale indsatsområder, understøttet af en evalueringspraksis, der kan skabe synlighed omkring ligestillingsproblematikken og fokus på karrierevejen og ligebehandling i den frem for resultatmåling.

Venlig hilsen

Nina Javette Koefoed
Formand, Akademisk Råd Arts