|  |
| --- |
| **Til**  **Rektor, Aarhus Universitet**  **Fra**  **Arts - Fakultetssamarbejdsudvalget** |
| **Høringsvar: ”Aarhus Universitet – Strategi 2025”** |

Fakultetssamarbejdsudvalget ved Arts takker for muligheden for at kommentere strategiudkastet og har følgende kommentarer:

* Samarbejdsudvalget ser positivt på, at strategiudkastet helt har undgået buzz-words som excellence, verdensklasse mv. Udvalget finder det ligeledes positivt, at universitetets konkurrencemæssige positionering i forhold til verdens øvrige universiteter er nedtonet i forhold til den aktuelt gældende strategi.
* Målsætningen om at universitetet skal spille en central rolle i forhold til ”at udvikle den kritiske og konstruktive dialog, sætte den menneskelige eksistens i kontekst og bidrage til den demokratiske udvikling og en bæredygtig fremtid”, kan udvalget fuldt og helt tilslutte sig. Udvalget savner imidlertid, at klimakrisen italesættes mere eksplicit. I forlængelse heraf bør ambitionen om, at universitetet skal bidrage til økonomisk vækst nuanceres. Et fremtidigt bæredygtigt samfund må nødvendigvis implicere en ny tolkning af selve begrebet økonomisk vækst. En bæredygtig økonomisk vækst, vil kræve aktive til- og fravalg samt ændrede forbrugs- og livsstile og her vil universitet kunne bidrage med forskning inden for mange forskellige felter både i form af konkret viden, men også ved at udpege aktuelle og fremtidige samfundsmæssige problemer samt ved at udfordre eksisterende ”sandheder”, normer og værdier. I kraft af dette vil universitetet kunne bidrage til et dynamisk og forandringsskabende samarbejde med det omgivende samfund.

* Ift. uddannelse bør det tilføjes, at de skal bidrage til at skabe nysgerrighed, kritisk og innovativ tænkning samt samfundsmæssigt engagement og lyst til kontinuerlig læring.
* Udvalget ser det som positivt, at der i strategien er et stort fokus på samarbejdet mellem universitet og samfundet. Her nævnes relationsopbygning med politikere som et nyt indsatsområde. Dette opfatter udvalget som en unødvendig indsnævring. I stedet foreslås ”repræsentanter fra institutioner, organisationer og andre interessentgrupper”.
* Udvalget er positiv over for fokus på diversitet i strategien. Men mener også at diversitet indskrænkes i strategiudkastet til kønsmæssig ligestilling, hvilket udvalget finder problematisk. Hvad angår sidstnævnte, fremgår det, at et af delmålene er bedre kønsbalance i forskningsmiljøerne. Denne målsætning knyttes sammen med enambition om at udnytte den samlede talentmasse bedst muligt. Det fremhæves desuden som et selvstændigt mål, at den internationale konkurrence om de faste stillinger og rekruttering af talentfulde forskere med et højt, internationalt niveau skal øges, samt at dette vil indebære en styrket international rekruttering. Udvalget mener, at målet om en øget konkurrence om de faste stillinger risikerer at skabe mere usikre ansættelsesforhold for den enkelte og samtidig øge den indbyrdes konkurrence mellem forskere, der endnu ikke har opnået en fast ansættelse. Da konkurrencen er hårdest i den tidlige forskerkarriere risikerer universitet at komme til at fremstå som en mindre attraktiv arbejdsplads for kvinder med små børn og dermed modarbejde ambitionen om at skabe øget kønsmæssig ligestilling.

Udvalget mener, at det bedste middel til at sikre såvel diversitet som evnen til at tiltrække de bedste forskere er, at Aarhus Universitet fremstår som en attraktiv arbejdsplads med stærke, inspirerende og internationalt orienterede forskningsmiljøer og uddannelser af høj kvalitet.

* Det bør af strategien tydeligere fremgå, at Aarhus Universitet prioriterer udviklingen af et godt arbejdsmiljø inden for rammerne af en rummelig og anerkendende kultur med plads til mangfoldighed. Et godt arbejdsmiljø indebærer, at der er fokus på at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og familie-og fritidsliv. Tryghed i ansættelsen vil bidrage yderligere til at gøre Aarhus Universitet til en attraktiv arbejdsplads. I kraft af en yderst kompetent økonomistyring har universitetet de sidste mange år kunnet undgå større fyringsrunder. Øget brug af tenure track vil yderligere kunne bidrage til at profilere Aarhus Universitet som en arbejdsplads med gode karriereveje. Et godt arbejdsliv med fornuftig balance mellem arbejde, familie- og fritidsliv er ikke mindst afhængig af, at der er hænder nok til at løfte de administrative opgaver. Det er derfor vigtigt at fasholde balancen mellem TAP og VIP og allokering af administrative opgaver, således at den ikke forringes yderligere.
* Endelig ser udvalget positivt på målsætningen om, at der ansættes flere senior-VIP pr. studerende.