|  |  |
| --- | --- |
| Møde den: 30. maj 2022 kl. 14.00-16.00  Mødelokale på 6. etage i bygning 1350  Akademisk Råd  Til stede: Anders Mengers Andersen, Anna Piil Damm, Anne Bøllingtoft, Anne Mette Kjær, Bagga Bjerge, Juliane Möllmann, Karin Vinding, Katharina Haffner Ankerstjerne, Kathrine Haahr Knudsen, Klaus G. Grunert, Merete Elmann, Nanna Holmegaard Andersen, Osman Skjold Kingo (formand), Palle Bo Madsen, Niels Mejlgaard (prodekan), Rune Stubager, Søren Arvig Verdoner, Thomas Pallesen (dekan).  Fraværende: Carsten Tanggaard, Christian Tang Lystbæk, Ditte Linnet Gotborg Hansen, Lars Bækgaard, Michael H. Jensen, Morten Rask (prodekan), Sarah Kjøller Christensen.  Endvidere deltog: Anja Sandholt Hald (referent). | Referat |

1. **Godkendelse af referat**

Akademisk Råd godkendte referatet af møde i Akademisk Råd den 4. april 2022.

Et medlem bemærkede, at de statistikker om ph.d.-uddannelsen der var medsendt referatet, ikke indeholdt alle de oplysninger medlemmet havde efterspurgt. Medlemmet ønsker statistikker over, om de ph.d.-studerende opnår ansættelse inden for eller uden for forskning, om ansættelsen er i ind- eller udland samt hvordan fordelingen af ovenstående er på de danske og internationale ph.d.-studerende, således at statistikken kan bruges til at beregne andelen af hhv. danske og internationale ph.d. studerende, som er ansat inden for forskning i hhv. ind- og udland.

Ph.d.-skolelederen svarede, at det eksisterende datasæt formentlig ikke vil kunne generere alle de ønskede oplysninger, men lovede at undersøge mulighederne.

1. **Orientering**

Formanden:

* Forpersonkredsens kvartalsmøde med rektor
  + Ytringsfrihed. Papiret om ytringsfrihed er blevet taget godt imod hos medarbejderne. Rektoratets indtryk er, at det har skabt drøftelser og debat i de faglige miljøer, hvilket formanden finder positivt.
  + Reformkommissionens rapport om ændringer i uddannelsessektoren. Rapporten har efter offentliggørelse ikke medført stor politisk debat. Det afventes derfor, hvad udfaldet af kommissionens arbejde bliver.
  + Forskningsevaluering. Rektor overvejer, om der skal igangsættes en forskningsevaluering. Hvad dette arbejde mere præcist kommer til at indbefatte er endnu ikke fastlagt. Emnet forventes at blive temaet på Akademisk Råds seminaret i september.

Særligt VIP medlemmerne af rådet var interesseret i, hvad evalueringen dækker over. Der blev blandt andet spurgt til, om tanken er en form for forskningsakkreditering, hvad sigtet med undersøgelsen er, om ønsket er et kvalitetsløft, om der er tale om ekstern evaluering eller selv evaluering, om andre har foretaget lignende undersøgelser, om det er et spørgsmål om ressourcer?

Prodekanen for forskning svarede i tråd med formandens præsentation, at formatet for en forskningsevaluering endnu ikke er fastlagt og skal drøftes yderligere i forskningsudvalget. Forpersonkredsen er inviteret med til et kommende Forskningsudvalgsmøde. Det overordnet mål med evalueringen er et eftersyn af forskningskvaliteten, med henblik på at højne kvaliteten. KU og det gamle TECH fakultet har foretaget noget lignende, som der skeles til. Ifølge prodekanen skal evalueringen ikke kobles med ressource spørgsmål.

Formanden sluttede af med at konkludere, at han vil holde rådet underrettet, og gentog at forskningsevaluering samt kvalitet i forskning forventeligt bliver temaer på det kommende seminar i september.

Dekanen:

* Udflytning

Onsdag den 25. maj blev den endelige plan for udflytning og lukning af enkelte uddannelser vedtaget. På Aarhus BSS er det særligt udflytning af ITKO-uddannelsen der har interesse. ITKO-uddannelen flyttes fra Campus Aarhus til Campus Herning. Udflytningen kommer til at foregå lineært frem til 2027. Optaget i Aarhus fastholdes således frem til 2027. Denne indfasningsplan sker både af hensyn til at sikre, at de udbudte studiepladser i Herning besættes, og fordi den eksisterende uddannelse i Aarhus er velfungerende og har stor tilslutning.

Som opfølgning på den endelige udflytningsplan påbegyndes nu drøftelser med de berørte parter (dekanatet, MGMT, BTECH og FSU) om, hvordan planen mere konkret skal effektueres.

Et medlem spurgte hvad der sker, hvis studiepladserne i Campus Herning ikke besættes. Dekanen svarede, at ledelsen vil gøre, hvad der er muligt for, at uddannelsen i Campus Herning skal blive en succes. Det er ikke muligt blot at trække uddannelsen tilbage til Campus Aarhus.

Et andet medlem spurgte til, i hvor stor udstrækning der også er fokus på hensynet til de berørte medarbejdere. Dekanen svarede, at ledelsen er meget optaget af hensynet til de berørte medarbejdere, hvilket også er en af årsagerne til, at indfasningen løber frem til 2027 og at uddannelsen fastholdes i Aarhus frem til dette tidspunkt. Det er en populær uddannelsen, hvorfor dekanen ikke har forventning om, at tilslutningen til uddannelsen vil falde.

Dekanen er tilfreds med planen, som han vurderer at være det bedst udfald under de givne omstændigheder.

* Campus 2.0

Arbejdet med udvikling af Campus 2.0 går efter planen. Aarhus Universitet og Aarhus BSS har afholdt ”Første spadestik”-arrangement for at signalere, at byggeriet er i gang.

I forhold til mere konkrete planer, har der været afholdt møde med studenterforeningerne fra både Fuglesangs Alle og Universitetsparken om brugen af studenterfaciliteter. Der er prioriteret flere kvadratmeter til studieaktiviteter i Universitetsbyen end der er på Fuglesangs Alle. På fællesmødet blev brugen studiearealerne i universitetsparken og studiearealerne i Universitetsbyen drøftet. Studenterorganisationerne er blevet spurgt, om de ønsker, at der skal være fælles benyttelse af alle lokalerne, eller om skal være en nærmere opdeling. Drøftelserne pågår fortsat.

* Økonomi – ØR1

Økonomirapport ØR1 er endnu ikke klar, da de økonomiske forhandlinger fortsat pågår. Dekanen oplyste, at Aarhus BSS har indmeldt et større underskud for 2022. Dette er blandt andet begrundet i, at den smertelige tilpasning på MGMT får først effekt fra 2023, at flere studerende der havde fået tilbudt en studieplads til studiestarten september 2021 ikke startede og et generelt øget udgiftsniveau. Aarhus BSS har også formået at øge indtægtssiden, men ikke tilstrækkelig.

1. **Sikring af fysiske rammer for undervisning og studiemiljø**

De studerende havde forud for mødet fremsendt en beskrivelse af nogle konkrete mangler ved undervisningslokalerne. De studerende drøfter løbende mangler og andre udfordringer i lokalerne. Noget sender de videre til studienævnene, mens de oplever andre udfordringer, som de ikke ved, hvor de skal henvende sig med.

I det fremsendte skrive fremhæver de studerende manglende stikkontakter og knagerækker i undervisningslokalerne. Særligt stikkontakter er essentiel for de studerendes muligheder for at arbejde. De efterspørger en systematisk gennemgang af lokalerne og foreslår også, at de nævnte behov tænkes ind i arbejdet med campus 2.0.

Dekanen svarede, at det er beklageligt, at de studerende har en oplevelse af, at de ikke ved hvor de kan henvende sig. Dekanen er helt enig i, at der naturligvis skal være nok stikkontakter til de studerende. Dekanen tilbød de studerende et møde med bygningschefen og projektlederen for campus 2.0, således at der både kan drøftes behovet i de nuværende lokaler og at behovene også vurderes i forbindelse med udviklingen af Campus 2.0.

Et medlem nævnte, at det også er vigtigt, at der er opmærksomhed på strøm til underviserne.

De studerende takkede for tilbuddet om et møde. De blev bedt om at vurdere, om der skal være en samlet gennemgang, eller om der skal være en gennemgang på henholdsvis Fuglesangs Alle og i universitetsparken.

1. **Opfølgning på klimaindsatsen – meddelelse**

Dekanen opfordrede de studerende til at bruge mødet, som aftalt under punkt 3, til også at drøfte andre ideer til forbedring af studiemiljøet og klimaindsatsen. De studerende opfordredes til at medbringe en positiv liste over forbedringsforslag og gode ideer.

1. **Input til AU ”Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25”**

Akademisk Råd er fra Ligestillings- og diversitetsudvalget blevet bedt om, at kvalificere og prioritere de foreslået aktiviteter i den kommende handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-2025.

Ligestilling- og diversitetsudvalget har fastlagt 4 indsatsområder og til hvert af disse indsatsområder er foreslået to aktiviteter. Rådets opgave er at kvalificere og prioritere de to aktiviteter for hver indsats. Herudover er rådet blevet bedt om at give input til aktiviteter på fakultetsniveau.

Input til Ligestillings- og diversitetsudvalget

*Indsatsområde 1 - Rekruttering*

Medlemmer af rådet var enige om, at prioritere punkt 1, dog med følgende forbehold:

* Der efterspørges en beskrivelse af proceduren.
* Det er vigtigt, at selve ansøgningsprocessen ikke kompromitteres, og en potentiel ansøger ikke stilles en ansættelse i udsigt.
* Minder om kaldelse. Det er vigtigt, at der ikke ændres i et stillingsopslag på baggrund af kontakten med en potentiel ansøger
* Er der evidens for en effekt af, hvornår i ansøgningsprocessen en potentiel ansøger kontaktes?
* Kvindelige forskere skal prikkes oftere for at søge. Giver selvtillid at blive kontaktet.
* Hvis der er fokus på karriereudvikling og arbejdsmiljøet på universitetet vil det tiltrække dygtig ansøgere.
* Fungerer fint på uformelt plan, men problematisk hvis det formaliseres, og stilles som et krav.
* Aktiviteterne kunne evt. med fordel vedrøre alle niveauer, inkl. instruktorniveau.

Medlemmer af rådet var enige om, at punkt 2 ikke er relevant. Aktiviteten er ikke noget universitetet som sådan kan påvirke eller gøre noget ved. Herudover bør fokus være på Aarhus Universitet som forskningsinstitution og arbejdsplads. Informationen kan i stedet inddrages i informationsmøder til nye medarbejdere.

*Indsatsområde 2 - Karriereudvikling*

Akademisk Råd fandt det uklart, hvordan aktiviteterne skal forstås, og derfor kan rådet ikke lave en kvalificeret prioritering blandt de to anførte aktiviteter.

Akademisk råd havde følgende bemærkninger til indsatsen og de foreslået aktiviteter:

Aktivitet 1

* Aktiviteten har et meget langt tidsperspektiv, og det er uvist, om det vil have gavnlig effekt.
* Flere medarbejdergrupper har ikke en ansættelse der strækker sig over 5-6 år.
* MUS-samtaler afholdes allerede.

Aktivitet 2

Der var stor usikkerhed om forståelsen og implementeringen af punkt 2 samt hvordan aktiviteten i givet fald skal indfases.

* Et medlem gav udtryk for bekymring over, at aktiviteten kunne have uheldige afledte konsekvenser i form af meget strikse opgørelser og mindre fleksibel opgaveløsning, hvis alle opgaver skal måles og tælles.
* Andre medlemmer gav udtryk for bekymring over, at hvis alle opgaver skal fordeles ligeligt mellem mænd og kvinder. I så fald vil kvinderne få langt flere administrative opgaver, da der er færre kvinder at fordele dem på end mænd. Det er ikke nødvendigt med kvinder i alle udvalg.
* Der blev opfordret til større synlighed og honorering af forskellige arbejdsopgaver.
* Der bør være et større blik for, hvem der sidder på de tunge fag og koordinerende opgaver i forhold til fagudbud og undervisning.
* Der blev opfordret til at synliggøre hvilke aktiviteter der øger mulighederne for forfremmelse.
* Der skal ikke nødvendigvis være en fast model for opgørelse.
* Nogle opgaver kan kun løses af dansktalende medarbejdere, derfor bør der også være fokus på de opgaver, der kun kan varetages af dansktalende medarbejdere.
* Hvordan er man en god ”meriteringsmedarbejder”?

Et medlem foreslog, at der i lignende sager inviteres en repræsentant med fra det aktuelle udvalg for at kvalificere drøftelserne.

*Indsatsområde 3 - Ledelse*

Medlemmer af rådet var enige om at prioritere aktivitet 2. Rådet havde følgende bemærkninger til indsatsen:

* For at kunne igangsætte aktivitet 1 er aktivitet 2 nødvendig.
* I forhold til aktivitet 2 er det vigtig med lokal forankring og udmøntning på institutterne.
* De studerende vil gerne inkluderes.

Dekanen forklarede, at baggrunden for at Aarhus BSS ikke har nedsat et egentligt ligestillingsudvalg skyldes, at ledelsen har vurderet, at arbejdet med ligestilling og diversitet skal være en integreret del af de eksisterende fora, da ledelsen er bekymret for at problemstillingen ellers blot parkeres i et udvalg. Det er således ikke et udtryk for manglende fokus på området.

*Indsatsområde 4 – Arbejdspladskultur*

Medlemmer af rådet var enige om at prioritere aktivitet 2. Rådet havde følgende bemærkninger:

* Overskriften bør hedde arbejdspladskultur og subkulturer, da der også er kulturforskelle på de enkelte forskningsgrupper, afdelinger og enheder.

Aktivitet 1

* Et introduktionsmøde vurderes ikke at kunne udvikle og sikre en god arbejdsplads kultur.
* Det vurderes ikke at være muligt at introducere til en arbejdspladskultur på et møde.
* Et møde kan være relevant for nye internationale medarbejdere der skal introduceres til den danske kultur.

Aktivitet 2

* Nogle institutter tager allerede med afsæt i APV’en en drøftelse af en bred vifte af emner.
* Fint med en udvidet APV.

Forslag til Fakultetsledelsen

I lyset af ovenstående drøftelser af forslaget fra Ligestillings- og diversitetsudvalget, foreslog formanden, at disse bemærkninger også sendes til Fakultetsledelsen som input til aktiviteter på fakultetsniveau.

1. **Status – Normer for rekruttering**

Formanden indledte punktet med at oplyse, at han efter en gennemgang af materialet, som er rundsendt til orientering, havde efterspurgt oplysninger om antal kvindelige og mandelige ansøgere. Af forskellige årsager kunne data ikke fremskaffes, men der er givet besked til Universitetsledelsens Stab om, at oplysningerne efterspørges fremadrettet.

Et medlem efterspurgte også oplysning om antal opslag på de enkelte år.

Dekanen svarede, at fordelingen af kvindelige og mandelige senior VIP ikke er tilfredsstillende, og det er noget der løbende drøftes i Fakultetsledelsen. Hvis tallene skal ændres, kræver det formentlig, at ansættelsesfrekvensen bliver højere, blandt andet som i 2018. Endvidere bør tallene og diskussionerne være på institutniveau.

Der blev herefter spurgt til, hvordan fordelingen er mellem brede og specifikke opslag. Dekanen svarede, at fakultetets politik er, at opslag så vidt muligt skal være brede opslag. Det er også de opslag der giver flest ansøgere. Til nogle opslag er brede opslag ikke muligt eller hensigtsmæssigt, f.eks. i forhold til 10% professorer.

1. **Eventuel kommunikation fra mødet til Universitetsledelsen**

Intet.

1. **Eventuelt**

Mødet sluttede kl. 16.05