



**Mødedato:** 1. december 2021 14.00-16.00

**Mødested:** Teams, A302, 1483-523

**Mødeemne:** Møde i Institutforum

**Deltagere:** Claus Holm, Jonas Lieberkind (afbud), Lars Emmerik Damgaard Knudsen, John Benedicto Krejsler (afbud), Line Lerche Mørck, Lotte Hedegaard-Sørensen, Karen Ida Dannesboe, Niels Bonderup Dohn, Frederikke Skaaning Knage, Kristian Mads Hansen (afbud), Mads Malik Knudsen, Jonathan Sebastian Rossen, Louise Weinreich Jakobsen, Dan Fog Enevoldsen

**Tilforordnede:** Christine Wernberg Dalhoff, Jakob Krause-Jensen

**Referent:** Lars Kolind Jensen (afbud), Charlotte Wilsbech Andersen

Claus Holm bød velkommen til mødet og særskilt til gæst Mie Plotnikof.

1. Godkendelse af dagsorden

Claus Holm bad om, at punkt 3 blev udskudt til mødet den 20. januar, da næstforpersonen er syg. Alle var indforstået hermed, og den ændrede dagsorden blev godkendt.

2. Præsentation og drøftelse af DPU-perspektiver på bogen SexismEDU v. Mie Plotnikof

Mie Plotnikof opridsede baggrunden for arbejdet med bogen og gennemgik udgivelsen SexismEDU med udgangspunkt i vedhæftede pp. Det har været vigtigt for forfatterne, at det skal opfattes som en hjælp (og fx ikke en krigserklæring). Der er derfor tale om en håndbog, som er let tilgængelig (download og print on demand).

Efter gennemgangen var der en spørgerunde, hvor Mie Plotnikof svarede på spørgsmål:

- Hvordan finder man ud af, hvor meget der skal til for, at det virker? Hvor mange evt. sexisme-konsulenter bør uddannes på DPU?

Svar: Man kan ikke fixe et kultur-problem en gang for alle. Den gode kultur skal man arbejde for hver dag. Først når man stiller spørgsmål ved det etablerede, kan man begynde at ændre på det. Noget af det vigtigste er, at vi kan tale fornuftigt om det på DPU, så det ikke ender som sager i medierne, som man ser andre steder. De mest betændte sager er dem, hvor medarbejderne ikke føler, at ledelsen lytter. Lederen skal derfor kunne være i og styre en ubehagelig dialog. DPU bør uddanne én sexisme-konsulent.

- Har dette været fremlagt mere bredt på DPU (fx ved en konference, hvor man kunne klarlægge gråzonerne)?

Svar: Der har været afholdt en stor book launch, men bortset fra det har det været svært at finde tid, da forfatterne bruger deres fritid på



dette. Det er endnu en grund til, at materialet skulle være let tilgængeligt. De studerende er ikke blevet hørt i undersøgelsen, men de er med i bogens vignetter, for det berører også dem.

- Vil det ikke være oplagt at uddanne TR/AMO, som allerede har en særlig rolle?

Svar: Det er vigtigt, at opgaven ikke ligger for tæt på ledelseshierarkiet, da mange sager handler om magt og hierarki. Det er også vigtigt, at opgaven er lystbetonet frem for påtvunget. Det ville være optimalt, hvis universiteterne havde én til deling, fx af hensyn til inhabilitet, men ingen vil betale for det.

- De årlige undersøgelser af studerendes trivsel tyder på et stort skyggetal. Kan det bekræftes?

Svar: Ja, der er et stort skyggetal, og de er svære at undersøge. Hvis man som offer bare én gang oplever, at man bliver lukket ned frem for hørt, så deler man det ikke igen.

- Det akademiske miljø har brug for en kritikkultur, men samtidig er miljøet meget sammenvokset, hvilket kan gøre det svært at skelne mellem det saglige og personlige. Saglig kritik er vigtig, men det skal ikke ende i krænkelse. Hierarkiet gør det endnu vanskeligere. Det mindsker desværre den intellektuelle kritikkultur. Er det et problem?

Svar: Det er en svær problemstilling, fordi diskussionen både kan blive kønnet men også kan være påvirket af det akademiske hierarki. Når man får kritik, er man sårbar, og det kan påvirke opfattelsen af kritikken, så man ikke hører det saglige. Tingene skal holdes adskilt, selv om det er fedtet helt ind i hinanden. Man kan se efter mønstre i adfærd, udsagn mm, der peger på, at kritikken ikke er saglig.

- TR/AMO er vel allerede drevet af lyst?

Svar: En del af de vidnesbyrd, der ligger til grund for bogen, handler om problemer med at henvende sig til TR/AMO, da de ikke har været uddannede i at håndtere situationen.

- Emnet har været drøftet på DPU, Campus Aarhus, og der er ikke kommet noget frem. Jeg kan ikke se, vi har de problemer i Aarhus. Har vi så ikke de problemer, eller kan jeg ikke se dem?

Svar: Det lyder godt, men der vil altid være nogle problemer, der ikke bliver italesat i et arbejdsfællesskab. Derfor kan der sagtens være skyggetal.

Under spørgerunden fremkom følgende oplysninger og kommentarer endvidere:

- Fakultetsledelsen og Institutledelsen har begge afholdt workshops.
- Afdelingerne kan godt arbejde med indsatsområder for at forbedre kulturen.

- Alle kommer til at sige eller at grine af noget, som vi fortryder efterfølgende. De færreste gør noget af ond vilje.
- Det handler ikke om kvinderne mod mændene.
- Arts tager problemstillingerne seriøst med eget diversitetsudvalg og ledelsen på relevante kurser. Men resten af AU er ikke på samme måde og niveau med, og det vækker kritik blandt de studerende.
- Rent juridisk er institutleder eneste klagemulighed for de studerende i tilfælde af sexistiske krænkelser. Det kan være grænseoverskridende for en studerende i en sårbar situation at skulle henvende sig til én man ikke har noget forhold til, og som er så langt oppe i hierarkiet.
- Det er problematisk, hvis medarbejderne hele tiden skal tale om dette emne. Skal det drøftes på hvert møde, ender det med at hænge alle ud af halsen.
- Sager, der involverer studerende, kan hurtigt vokse fra en fjer til fem høns. De studerende kender til alle sagerne. Flere studerende, der har forsøgt at rejse sager, har oplevet at blive lukket ned. Flere studerende oplever at blive latterliggjort, hvis de kritiserer pensum. Man skal være opmærksom på, at historierne udvikler sig og vokser. Når de studerende ikke bliver hørt, grupperer de sig mod underviserne, og det er ikke kønt.

Claus Holm rundede punktet af med en opfordring til, at DPU skal finde et passende leje indsatsmæssigt. Jf. Mads Malik Knudsens beretning fra de studerende, er der nogle områder, hvor der skal gøres en særlig indsats. Han takkede Mie Plotnikof, som gerne ville kontaktes, hvis hun kan bidrage med eller understøtte noget fremadrettet.

3. Genkonstituering af Institutforum samt drøftelse af organisering af møder og arbejdsopgaver

Udskudt til næste møde, jf. punkt 1.

4. Status på udmøntning af 10% reduktioner

Claus Holm redegjorde kort for det udsendte budget, som ikke tager højde for de varslede 10% besparelser. Budgettet for 2022 passer, da besparelserne får virkning fra 2023. DPU's bundlinje skal gå i nul i 2025, det fremgår af det kendte budget. Det lader sig blandt andet gøre via en bedre basisbevilling pga. en anden og bedre fordelingsnøgle end tidligere. Men det lader sig også gøre, fordi vi bliver færre medarbejdere (både VIP og TAP). Det vil sige følgende: DPU har allerede skruet på alle andre muligheder, så nu skal ledelsen se på, hvordan opgaverne kan løses med færre medarbejdere. Der vil formentlig blandt andet blive færre valgfag efter forslag fra dekanen. Ledelsen må samtidig se på, hvor specialiseret VIP er i forhold til undervisningsopgaverne, og ar-

bejde med, hvordan DPU indretter sig i forhold til de nye og skrappe økonomiske rammevilkår. Dette kommer DPU til at arbejde mere med, når konsekvenserne af 10% besparelserne er endeligt kendt i det nye år, formentlig i F2022. AU har aktuelt endnu ikke et samlet billede af konsekvenserne af udflytninger/reduktioner. Universiteterne er blevet bedt om at se på ledighedstal. Overledighedsprocenterne er højest på Arts, og det omfatter også DPUs uddannelser. Men det er også en helhedsvurdering, der indgår i AUs indmeldinger af reduktions- og udflytningstal. Ud over det at forholde sig til de budgetmæssige konsekvenser i 2022 vil det være institutleders og Institutledelsens ansvar at sikre DPUs uddannelser så godt som muligt mod at blive ramt af yderligere dimensionering i fremtiden.

I den efterfølgende drøftelse blev især ledighedstal, aftager-muligheder og ikke mindst den kommende store reduktion (især af VIP) drøftet.

Claus Holm fortalte, at 2022-budgettet går op pga. naturlig afgang i 2022. Det er dog vanskeligt at beregne med budgettet i de øvrige budgetår ud fra 'naturlig afgang, da der ikke er en fast pensionsalder, som gør sådanne beregninger mulige. Men økonomien bliver meget stram, det er den klare forventning.

Samtidig er det vigtigt for DPU, at man ikke går helt i stå i forhold til ansættelser eller forfremmelser af VIP i de kommende år. Udfordringen er imidlertid, at DPU allerede nu oplever ikke at kunne opslå tilstrækkeligt med professorater, og at DPU får flere postdocs og færre adjunkter. Claus Holm gav udtryk for bekymring over den samlede økonomiske og ikke mindst rekrutteringsmæssige situation – det er alvorligt, og det bliver en vanskelig tid, men Institutledelsen arbejder hårdt på, at DPU kommer til at klare sig relativt godt i en situation, hvor vi bliver færre, og hvor ambitionen på trods heraf er at opretholde en vis rekruttering og karriereveje for allerede ansatte VIP.

##### 5. anbefalinger på baggrund af Corona-evalueringen

Claus Holm fortalte, at anbefalingerne er blevet til på baggrund af drøftelserne i DPUs fora, som fremlagde deres konklusioner på personaledagen den 1. oktober. Institutledelsen har lyttet til konklusionerne og vedtaget de udsendte anbefalinger. Claus Holm understregede, at der hverken er tale om krav eller regler, men om anbefalinger, som også bidrager til bæredygtighed. Der var enighed om, at anbefalingerne bør præciseres ang. vejledning.

##### 6. Eventuelt

Claus Holm fortalte kort, at julefrokosten alligevel ikke bliver decentral i Emdrup.