



**Mødedato:** 3. juni 2020 kl. 13.30-15.00

**Mødested:** Teams

**Mødeemne:** Møde i Institutforum

**Deltagere:** Claus Holm, Jonas Lieberkind, Lars Emmerik Damgaard Knudsen, Karen Ida Dannesboe, Emil Nielsen, Louise Weinreich Jakobsen, Dan Fog Enevoldsen (afbud), Jørgen Huggler, Line Lerche Mørck (afbud), Niels Bonderup Dohn, Thomas Clausen, Mia Skjold Tvede Henriksen (afbud), Mia Hesselberg-Thomsen, Jens Kjær Riemer (afbud), Marie-Louise Torm Grønberg (afbud), Jonathan Sebastian Rossen (suppleant)

**Tilforordnede:** Eva Silberschmidt Viala, Christine Wernberg Dalhoff (til 14.30), Ulf Dalvad Berthelsen

**Referent:** Charlotte Wilsbech Andersen

Claus Holm bød velkommen.

#### 1. Godkendelse af dagsorden (B)

Dagsordenen blev godkendt.

#### 2. Høring af Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021 (D)

Claus Holm introducerede handleplanen, som har sit ophæng i AU strategien 2025 både indholdsmæssigt og strukturelt. Handleplanen er på DPU i høring i LSAU og Institutforum, hvorefter institutledelsen samler op på referaterne i næste uge, uge 24, og sørger for et samlet og opsamlende hørings svar fra DPU. Af hensyn til deadline vil der, også i næste uge, være kort svarfrist, når referatet sendes ud til godkendelse.

#### Indledende bemærkninger:

- Der var enighed om vigtigheden af diversitets- og ligestillingsproblematikker.
- Savner indledningsvist hvad diversitet dækker over (ud over køn). Det vil være fint med en afgrænsning af begrebet, en afgrænsning der dog ikke må lukke af for muligheden for senere tilføjelser til forståelsen af diversitet.
- Det er vigtigt at vide, hvad – inden for diversitetsproblematikken – man ville fokusere på fremover. Dette udspil satte fokus på køn, hvad bliver de næste temaer, og hvordan vil arbejdsgangen i denne sammenhæng være fremover.
- Den snævre og generaliserede forståelse af køn (som tema og problem for diversitet) risikerer at skabe frustration og mindre diversitet:



- Der vil være forskningsområder, hvor bestemte køn er mere dominerende end i andre. Dette er et resultat af en lang og gennemgribende kultur. Det vil ikke være muligt i alle tilfælde at skabe en lige balance mellem kønnene. Det kan skabe usikkerhed og frustration blandt kandidater til kommende stillinger, hvis de ikke har det 'rigtige' køn. Hermed risikerer fokus på køn at skabe et dårligt arbejdsmiljø og at skabe en urimelig selektion blandt kollegaer.
  - Asymmetrien mellem det synkrone (hvordan balancen mellem de forskellige køn ser ud her og nu) og det diakrone (den tradition, kultur mv. som ligger til grund for den konkrete fordeling af køn og rekrutteringsgrundlaget). En handleplan for diversitet kan ikke ensidigt tage udgangspunkt i situationen her og nu, men må også tage hensyn til det diakrone perspektiv. En for ensidig ambition om at regulere kønsbalancen ud fra situationen her og nu risikerer at skabe en ny ubalance mellem ikke fastansatte kollegaer, som har brugt år på at få en stilling og at specialisere sig, og dem med det 'rigtige' køn jævnfør handleplanen.
  - Køn som diversitet viser sig på forskellige måder i de forskellige forskningsmiljøer, afdelinger, institutter, fakulteter og på universitetet som helhed. En handleplan på området bør reflektere dette.
- Der er mest fokus på forskning, hvilket er snævert. Undervisning mangler.
  - Handleplanen er meget kønnet i sit perspektiv på diversitet og ligestilling.
  - Efterlyser en vision som også omfatter forskning i diversitet.
  - Begrundelsen for at starte med køn bør fremgå tydeligt, så det er tydeligt, at diversitet er mere end køn.
  - Det bør slås fast, hvad problemet er, samt problemets omfang.
  - Start med den lokale undersøgelse (som nævnt under arbejdspladskultur), så problemet kan afdækkes.
  - Der er mere behov for at skabe en god dialog end at detailregulere oppe fra.
  - Reguleringer er ikke måden alene at forholde sig til diversitet på. Det kan skabe flere problemer, end det løser.
  - Der er stærk fokus på VIP, hvilket er ærgerligt, da én af AUs diversitetsudfordringer er forholdet mellem VIP og TAP.
  - Værdien af, hvorfor vi formulerer disse handleplaner nu, skal stå tydeligt og begrundet frem.
  - Konflikt mellem at AU vil gøre noget her og nu og det faktum, at det er en langsigtet indsats og tager tid at ændre den diversitet, der allerede er skabt.

### Rekruttering:

- Kønsforståelsen er tvetydig, da teksten nævner "flere køn" frem for "begge køn". Hvis det er bevidst, at handleplanen opererer med mere end to køn, bør det tydeliggøres.
- Screening af opslag er en god intention, men hvis man forudsætter, at ord er kønnede, hvordan sikrer man så kønsneutrale ord? Hvordan vil man undgå at kønne de ord, man bruger i stedet?
- Der står indledningsvist, at det er for alle medarbejdere, men det handler kun om fastansatte. Hvorfor indgår ph.d.'er for eksempel ikke?
- Hvordan afgrænses det, hvilket niveau der er tale om, når man ved opslag ser på "underrepræsenteret køn"? Er det afdelings-, institut- eller fakultetsniveau for eksempel?
- Krav om diversitet ved shortlisting og genopslag skaber flere problemer, end det løser. Der bør være tale om en hensigtserklæring, da nogle kan få problemer med rekruttering, hvis man skal genopslå. Det kan helt forhindre en rekruttering.
- Krav om diversitet i shortlisting modsiger præmissen om forskning på højeste niveau. Der er en modsætning her, hvis man ønsker at rekruttere de bedste. Er det så sagligt at genopslå, hvis de tre bedste er af samme køn, så man ikke kan gå videre med rekrutteringen?

#### Karriereudvikling:

- Barsels indvirkning på opnåede præstationer bør skrives ind.
- Skal institutlederen fremadrettet lave bemandingsplaner, der ikke alene tager hensyn til økonomien, men også hensyn til kønsfordelingen på de enkelte områder? Det er meget komplekst. Hvordan skal det føres ud i livet? Hvordan skal det kommunikeres til medarbejderne? Hvordan vil man konkret for eksempel bruge opslagene til at tiltrække det underrepræsenterede køn?

#### Ledelse:

- Hvis ledergruppen skal være sammensat med større diversitet, er det problematisk, at vi ikke ved, hvad diversitet dækker over (jf. indledningsvis kommentar). Hvad er vigtigst, at ansætte den bedste eller den med det "rigtige" køn? Det er et paradoks.
- Kravet, som ønskes skrevet ind i ansættelseskontrakter, er meget vidtgående, og det strider imod sigtet om kvalitet på højeste niveau. Lederen forledes til at stræbe mod diversitet og ligestilling frem for kvalitet, hvilket er uheldigt.

#### Arbejdspladskultur:

- Lokal undersøgelse og efterfølgende lokal handleplan er meget fornuftigt – og burde være afsættet for hele diversitets/ligestillings-arbejdet, da der er meget forskellige lokale behov.

- Fint med lokal undersøgelse, men "lokalt" skal defineres. Og man skal se på hinandens undersøgelser, da andre ofte vil få øje på noget, der ikke er tydeligt for de involverede.
- Diversitet og ligestilling er en diskussion, som omhandler vores kollegaer, og den diskussion er vi ikke gode til at tage. Problemet er derfor at få bredt diskussionen ud til medarbejderne og gøre diskussionen forpligtende.

Drøftelsen af handleplanen viste tydeligt, at det er problematisk kun at arbejde med køn, da det hurtigt spænder ben for anden diversitet fx diversitet på tværs af generationer. Man kan være bekymret for, at AU mister anden diversitet ved pt kun at arbejde med køn.

Claus Holm afsluttede høringen ved at takke for de forskellige vurderinger, overvejelser og spørgsmål til handlingsplanen.

### 3. Orientering

- Status for færdiggørelse og offentliggørelse af DPU strategi og Arts Strategi (O)

Claus Holm gav kort status for DPUs og Arts' strategier, som har været forbi Arts' Advisory Board til kommentering. Der var kun en enkelt kommentar til DPUs strategi ang. pædagogisk-didaktisk brug af Edu-It, som boardet mente burde stå stærkere på Arts. Arts-startegien fik flere kommentarer, som især gik på dens rummelighed. Strategierne forventes at blive offentliggjort den 20. juni. DPUs strategi er blevet kortere og mere præcis via høringerne, men den vil være genkendelig for medlemmerne af Institutforum var Claus Holms vurdering. Claus Holm udtrykte også glæde over deltagelsen i processen og takkede for indsatsen og de gode, skarpe og forbedrende kommentarer undervejs.

- Status for eksamensafvikling (O)

Eva Viala orienterede om status for afvikling af eksamener. Det er lykkedes at omlægge mundtlige eksamener til virtuelle eksamener. Det har været et stort arbejde. Det er nu blevet muligt at holde de mundtlige eksamener, men Arts har valgt at holde fast i digitale eksamener af hensyn til skrøbelige VIP og studerende. Flere specialestuderende end frygtet har afleveret deres speciale, mens andre har fået dispensation.

Lars Emmerik Damgaard Knudsen spurgte, hvorfor eksaminator og censor ikke må sidde sammen. Eva Viala forklarede, at behovet for at transportere censor er en vigtig forklaringsfaktor for eksterne censorer generelt, men på DPU også for interne censorer på tværs af campus. Det er en generel beslutning, at transporten skal begrænses mest mulig – og de studerende har samme

vilkår. Lars Emmerik Damgaard Knudsen roste, at man har fastholdt beslutningen om digitale eksamener, da det har givet mindre forvirring.

- Status for tilrettelæggelse og beredskabsplaner for forskning og undervisning i efterårssemestret (O)

Eva Viala orienterede om, at vi kun har de lokaler til efterårets undervisning, som allerede var tildelt og skemalagt. Af hensyn til fysisk afstand, vil lokalerne dog kun kunne rumme ca. det halve antal studerende. Hun har gjort, hvad hun kunne for at ændre denne beslutning, da det ville have betydet, at DPU i højere grad havde kunnet gøre brug af de erfaringer, DPU har fra forårets undervisning. Hun understregede dog, at det ikke er UVUEKA, der er modvillige, med det er en overordnet ledelsesbeslutning. Hvis det bliver muligt med fysisk fremmøde i løbet af semestret, skal det implementeres.

Mia Hesselberg-Thomsen satte spørgsmålstegn ved formålet at fastholde den skemalagte plan. Det virker som om, AU heller vil tilgodese et tungt elektronisk bookingsystem end at sikre god undervisning. Det er ærgerligt, hvis det rent faktisk er tilfældet. Eva Viala svarede, at det ikke er systemet eller UVUEKA, som udfører de givne opgaver. Problemet er mere komplekst. Og AU mener ikke, at man kan nå at omlægge hele efterårets undervisning fra bunden af inden semesterstart.

Karen Ida Dannesboe spurgte, hvem der finder løsningerne – sker det på afdelingsniveau eller på modulniveau. Claus Holm svarede, at det er afdelingslederne i tæt samarbejde med uddannelsesnævne, der finder løsningerne. Institutledelsen holder tæt kontakt og deler planerne for efterårets undervisning indbyrdes. Men DPU mangler fortsat at modtage rammebetingelser og frister for arbejdet. DPU ønsker desuden også følgeforskning og udviklingsprojekter knyttet til nogle af efterårets forløb, så vi kan lære af efterårets undervisning. AU er i en nødtilstand, når det gælder undervisningsafvikling, og det vil AU også umiddelbart være i efteråret.

Jørgen Huggler foreslog, at de undervisere, der gerne vil undervise ved tavle, kan undervise fra et lokale med streaming til de studerende. Lars Emmerik Damgaard Knudsen beklagede, at universiteterne ikke har været synlige i medierne og at universiteterne i genåbningen stort set sidestilles med natklubbers behov herfor. Han spurgte derfor, om Claus Holm kunne sørge for, at der blev lavet lidt larm i medierne ved at sende budskabet om denne nedprioritering ud i systemet. Claus Holm medgav, at universiteternes interesseorganisation, Danske Universiteter, og uddannelses- og forskningsministeren ikke har gjort det store væsen af sig i COVID-situationen. Claus Holm vil overveje, hvad han kan gøre. Mia Hesselberg-Thomsen støttede forslaget og foreslog, at Claus Holm skrev noget sammen med sine institutleder-kollegaer, da det vil fremstå stærkere.



Claus Holm gav en kort status for forskning. Christian Chrstrup Kjeldsen har været i gang med at skabe overblik over afviklingsmulighederne for eksternt finansierede forskningsprojekter, herunder planer for, hvornår disse projekter for eksempel kan gå i gang igen med at indsamle empiri. I kontakten med fonde angående udskydelse af frister for færdiggørelse og spørgsmålet om yderlige finansiering har Danske Universiteter været inde over. Her er en pointe også, at ikke alt kan udskydes, så forskerne skal overveje at afskrive nogle projekter, da man ikke kan nå at indhente det hele og samtidig sørge for at tiltrække nye projekter.

#### 4. Eventuelt

Emil Nielsen takkede af efter syv møder i Institutforum. Han vil nu hellige sig sit speciale og overgiver posten i Institutforum til suppleant Jonathan Sebastian Rossen. Claus Holm takkede for Emil Nielsens store indsats. Han er blevet et meget kendt ansigt på DPU og har været en god samarbejdspartner for mange, ikke mindst Eva Viala og Claus Holm.

Claus Holm takkede for mødet og ønskede god sommer.