

Mødedato: 21. august 2025

Mødested: Taasingegade 3, 1443/440, 8000 Aarhus C, /Teams

Mødeemne: Ordinært ph.d.-udvalgsmøde

Deltagere: VIP: Anders-Christian Lund Jacobsen (forperson)/IKS,
Katja Otkjær Brøgger/DPU, Charlotte Appel/IKS, Camilla Skovbjerg Paldam/IKK,

Ph.d.-repræsentanter: Freja Ruby Flejsborg/IKK (næstforperson) og Niclas Nørby
Jochumsen Hundahl/IKK, David Sebastian Jæger, DPU, Malis Ravn/DPU.

Observatører: prodekan/ph.d.-skoleleder Søren M. Sindbæk, ph.d.-studerende Dina
H. Winther Hansen/IKS. Fra ph.d.-adm.: Anders Gade Jensen (referent) og Anna
Louise Plaskett.

Afbud: Amalie Bakkær Munk Andersen/IKS, Mette-Marie Zacher Sørensen/IKK,
Kirsten Elisa Petersen/DPU

1. **Godkendelse af dagsorden**
2. **Statusorientering fra ph.d.-skolen**
3. **Ph.d.-skolens fremtidige størrelse og organisering**
4. **Evt.**

1. Godkendelse af dagsorden

Dagens møde kommer til at dreje sig meget om punkt 3. Dagsorden godkendt.

2. Statusorientering fra ph.d.-skolen

Anna Plaskett orienterede om status på løbende sager i forvaltningen. Siden sidste møde har der været sommerferie, så der er ikke sket så meget. Antallet af langtidssygdomssager er faldet hen over sommeren. Administrationen har ikke sendt oversigt ud over løbende sager, så orienteringen blev givet mundtligt.

Den internationale evaluering af ph.d.-uddannelsen kommer til at fylde i forvaltningen det næste halve år.

Der var drøftelse om ph.d.-udvalgets kompetence til at dispensere fra ph.d.-skolens retningslinjer som sat i universitetsloven. Dette vil blive taget op på et senere møde hvordan udvalgets formelle kompetence skal drøftes i bund og udmøntes.

Søren orienterede om at ph.d.-skoleledelsen har undersøgt rammerne omkring brug af fakultetets rejsemidler. Dette vil også blive taget op i fakultetsledelsen senere. Puljen går fra de frie midler, som også dækker al øvrig drift. Der er opstået en diskrepans imellem politikken for VIP og ph.d.-studerende på området.

3. Ph.d.-skolens fremtidige størrelse og organisering

I fakultetsledelsen er ph.d.-uddannelsens struktur blevet drøftet. Der ønskes tilbage-melding fra ph.d.-skoleledelsen særligt på tre aspekter:

- a. Antallet af ph.d.-stipendier
- b. Hvor godt virker 4+4-ordningen – i lys af en kraftig tilvækst af virkemidlet og de anvendte forvaltningsressourcer.
- c. Hvordan sikres institutledelsens indflydelse på rekruttering

Ad a: Antallet af åbne ph.d.-stipendier

Orientering v. Søren Sindbæk:

Københavns Universitet udbyder åbne stipendier anderledes: Her tildeles institutterne et antal pladser som de bestemmer over lokalt. Der er nogenlunde balance imellem åbne stipendier mellem AU og KU. Der er sket en udvikling de sidste 10 år fra ca. en tredjedel på henholdsvis AU, KU og øvrige universiteter til at de to store universiteter udbyder 80% af de samlede åbne stipendier. Resten er eksterne midler.

Beskæftigelsesmæssigt ser det ud til at arbejdsløsheden blandt færdige ph.d.'er er så lav, at den næsten ikke er målbar. Der er således ikke tale om nogen katastrofal overproduktion.

Tilbage i 2018 da Arts' ph.d.-skole var størst, var vi 1/3 større med ca. 300 aktive studerende. I dag er der 250 ph.d.-studerende. Det var udtryk for en tilgang fra daværende universitetsledelse som så ph.d.'er som ambassadører ude i verden i forlængelse af globaliseringsforliget fra 00'erne.

Der er også en diskussion om hvorvidt det faldende kandidatoptag vil skulle give anledning til et lettere reduceret optag, eller hvorvidt det fald allerede er sket.

Fakultetsledelsen ønsker ikke at tænke det som en spareøvelse, men som en mulighed for at sikre bedst mulig kvalitet.

Charlotte Appel:

Det er vigtigt at fastholde en kritisk mængde af ph.d.-studerende. Erfaringer fra eksempelvis RUC, som har væsentligt færre studerende gør det sværere at sikre et miljø med faglig trivsel internt. Ph.d.-studerende er også en krumtap i forskningsmiljøerne. For VIP betyder det meget at have studerende i fronten; både for det konkrete faglige miljø og flowet af ny viden, men også for at sikre de yngre lektorer muligheden for få de meritter det giver at være vejleder. En solid ph.d.-bestand er således relevant på tre niveauer: 1: For at sikre trivsel og fagligt niveau blandt ph.d.-studerende. 2: For at fastholde et innovativt samlet forskningsoutput fra afdelingerne 3: For at sikre den akademiske fødekæde, både i forhold til rekrutteringsgrundlag og meriteringsgrundlaget for seniorforskere.

Freja Ruby Flejsborg:

Drøftelserne på ph.d.-studerendes formøde svarer godt til de bekymringer, som Charlotte rejser

Anders-Christian Jakobsen:

Forskningsmiljøerne er skåret ned på antallet af fastansatte. Så det er i høj grad de ph.d.-studerende som sikrer længere sammenhængende forskning. Beskæftigelsesaspektet tyder også på, at omlægningerne af kandidatuddannelserne over de sidste årtier kan betyde, at aftagere ser på ph.d.er som man tidligere så på kandidatuddannelser. Det er godt at høre, at det ikke er en økonomisk diskussion for det giver mulighed for at tale kvalitet i både uddannelsen og 'setuppet'.

Søren Sindbæk: i øjeblikket har vi kritisk lille mængde adjunktansatte. Det er blandt andet af denne grund at man i fakultetsledelsen har set på ph.d.-skolens størrelse. Influks af eksterne midler på ph.d.-uddannelser generelt er steget kraftigt i Danmark. Men det er steget ekstremt lidt på de humanistiske fag sammenlignet med alt andet. I forhold til de strategiske vurderinger, er det svært at balancere de miljøer, som henter mange eksterne midler.

Camilla Paldam bakker på IKK's vegne også op om Charlotte Appels bemærkninger. Miljøer med meget få eller ingen ph.d.er lider under manglen. På kunsthistorie er en del særlige midler, så jeg kan se i dagligdagen, hvad det betyder for et fagmiljø at have en kritisk masse af juniorer.

Katja Brøgger bakker også fra DPU's side op om Charlotte Appels kommentar. En kritisk masse af ph.d.-studerende er afgørende for institutterne, og da forskere på fakultetet, fx gennem danske virkemidler som DFF, ofte hjemtager midler, der kun tillader ansættelse af en til to ph.d.-studerende per bevilling, er de frie opslag en vigtig brik i at styrke den kritiske masse. Endvidere indgår supervision af ph.d.-studerende også i det videnskabelige meriteringssystem. Når vi diskuterer bevillingsmønstre, skal vi dog være varsomme med at sammenligne det på tværs af universitetssektoren. Den strategiske diskussion er vigtig.

Charlotte Appel:

Angående sammenligningen mellem KU og AU: For et par år siden havde KU lukket hårdt for finansieringen, så det kan være farligt at lave for rigide sammenligninger. Vi skal kunne stå på egne ben. Det er et varemærke for AU at en stor del af stipendierne vitterlig er frie. Nogle af de dygtigste tror så meget på deres egne ideer at de kan være svære at rekruttere til specifikke projekter.

I forhold til økonomien er det vigtigt at få gjort opmærksom på, at vores økonomiske struktur ser anderledes ud på humaniora end på andre fag.

Vores aftagere giver os ikke nogen midler. Vi skal vurdere, hvad universitetets output til samfundet er. Hvordan vi kan sikre at få de allerdygtigste ph.d.'er ud til samfundet må være topprioritet.

Søren M. Sindbæk:

Fakultetsledelsen tror på at det er noget, man kan tale med fondene om. Carlsbergfondet har øget tildelingerne, men yderligere samtale med fonde er nødvendig. At få spillere som Novo, Carlsberg, Lego etc. til at se humaniora som en væsentlig og nødvendig brik i deres målsætninger, er en nødvendighed. Ligesom det er vigtigt at vise hvorfor det er tilfældet. Vi kan ikke bare sige at vi som humanister er "på støtten"

Bevillingslandskabet har også ændret sig. For ikke mange år siden kunne man søge som individuel ph.d.-ansøger. I dag er der end ikke frie virkemidler på postdocniveau.

Anders-Christian Jakobsen

Vi har et problem med at flere kolleger ikke tror at der er penge at hente derude i bevillingslandskabet. Der skal vi oppe os. Det er også vigtigt, at dem som får eksterne midler, ikke bliver afskåret fra muligheden for at få de frie stipendier.

Ad B (Holdninger til 4+4)

4+4-ordningen er et specifikt Aarhus-fænomen, som blev sat i værk af to grunde: Stipendierne er billigere nominelt (selvom indirekte udgifter kan være større); og ordningen skulle ses som talentprogram for at fastholde virkelige forskerspirer. Der er blevet skruet op for virkemidlet de sidste par år, og ledelsen har ikke rigtig et klart indtryk af hvorfor. Det er vigtigt at få drøftet hvad den ideelle balance mellem 4+4 og 5+3 bør være.

Charlotte:

Denne diskussion har fyldt meget tidligere. Jeg har tidligere været meget kritisk. Et af det tidligere argumenter var, at det ville gøre AU mere attraktivt som kandidatstuderende, men det holder nok ikke, når man ser på ansøgerne til kandidatuddannelserne. De fleste ved slet ikke, at det er en mulighed.

Det har været svært at sammenholde ansøgningerne, fordi 4+4 i gennemsnit naturligt er mindre modne. Vi kunne se et klart mønster i, at enkelte VIP var bedre til at nudge og nurse talenterne frem, som gav en skævvridning i ansøgerfeltet i forhold til dygtige kandidater som ikke gik i kredse hvor VIP var gode til at nudge. Det er svært at lynmodnes til processen uden et forudgående speciale. Jeg ville ikke sørge hvis 4+4 blev lukket.

Camilla: Jeg har og har haft fremragende 4+4ere men jeg er enig med Charlotte.

I fagmiljøerne har vi fået at vide at det var en satsning fra ledelsen. Det er givet et stort tidsforbrug, men også afledte effekter og vanskelighed med at lave integrationen til VIP sømløst; det er ikke nemt at være 4+4-studerende, hverken socialt eller fagligt i overgangen til del B.

Malis Ravn:

Jeg oplever at 4+4-studerende har store udfordringer med det – også blandt dem som har været i gang i nogle år. Balancen mellem studium og ansættelsen er svær at håndtere. Manglende mulighed for sygeforlængelse giver del A-studerende ringere forhold end øvrige ph.d.-studerende. Hvis man fortsætter med ordningen, skal der være bedre støtte – også til vejledere.

Katja Brøgger

Vi har også erfaringer med ordningen. Jeg har ligeledes erfaring med, at 4+4 ph.d.-studerende kan være særdeles dygtige, men jeg synes selve ordningen har sine principielle udfordringer. Det er meget tungt administrativt – særligt i overgangen fra del A til B. Det kræver meget støtte fra både den administrative side og VIP-siden. Der er også en udfordring i lighed i adgang, som Charlotte også nævner. Der kan også være faglige udfordringer. En 4+4 ph.d. kan komme ud på den anden side uden at have lavet et akademisk argument på mere end 25-30 sider, hvis de laver portfolio-speciale og en artikelbaseret afhandling. Det er oplagt at drøfte, om vi mener det er tilstrækkeligt.

Anders-Christian

Jeg kan godt lide ordningen: Vi kan spotte nogle virkelig dygtige mennesker tidligt. Det er den eneste bid af et elitespor, vi har på et universitet med en ellers meget flad struktur. Man kan løfte de dygtige til at blive meget dygtige tidligt. Vores gennemsnitsalder er på den høje side, og 4+4-ordningen giver mulighed for at sikre nogen kandidater som kan bruge flere gode år på arbejdsmarkedet. Miljøerne og underviserne må til fadet og sætte ind for at få fundet de muligheder der ligger i ordningen. Alle studerende skal gennemføre kandidatuddannelsen og også skrive et speciale, så de får en uddannelse på samme niveau. Hvis vi lukker ordningen, vil vi misse den ene mulighed vi har for at sikre eliteuddannelse.

Freja:

Jeg har også hørt at det er svært at være 4+4. Vil der kunne være andre muligheder for at forberede de dygtigste kandidatstuderende til at kunne blive ph.d.er efter kandidat-specialet? Der er noget livserfaring som kan være godt at have med ind i ph.d.-tilværelsen, så jeg er ikke så bekymret for alderen på de færdige studerende.

Anna Plaskett:

Udfordringen med del A er, at man ifølge SU-loven ikke kan få mere end 4 måneders sygemelding. Det giver en diskrepans i forhold til 5+3 hvor der er meget bedre muligheder for at kunne sikre studievilkår ved sygemelding. Der er på del A ingen sygefraværssamtaler, og der er ikke nogen mulighed for at følge op på samme måde som for ansatte ph.d.-studerende. Jeg er dog som noget nyt begyndt at tilbyde en frivillig omsorgssamtale for sygemeldte på del A.

Camilla:

Der er nogen steder en social slagside i 4+4-studerende. Det kan være sværere for 1.generationsakademikere at finde ud af at den struktur findes. Hvis rekrutteringen først foregår efter kandidaten, kan man bedre nå at få studerende uden akademikerforældre nudget ind i en akademisk kultur.

Dina Winter Hansen

4+4eren fastholdt mig på kandidaten. Det har givet en læringsfase og en tryghed på instituttet og i et ph.d.-miljø, som har givet mig en tilknytning til fagmiljøet, jeg ikke ville have fået som almindelig kandidatstuderende. Jeg ville ikke have søgt en 5+3.

Charlotte Appel:

Når man inkluderer 4+4-studerende i VIP-miljøet opstår der nogle konflikter, hvis der i kollegiet skal drøftes udfordringer på kandidatstudieårgange, hvor den studerende også har daglig gang.

Katja Brøgger

I forhold til den sociale slagside og lighed i adgang, har vi erfaring med at man kan arbejde med at understøtte både elitebånd og lige adgang. På DPU har vi kørt et pilot-projekt for potentielle ph.d.-kandidater, der handlede om netop det. Det bestod bl.a. i afholdelse af workshops, hvor der blev arbejdet på selve ph.d.-ansøgningen som genre. Med andre ord, kan man lave talentudviklingsprogrammer som er socialt inkluderende, hvis vi tænker kreativt.

Niclas Hundahl:

Det er vigtigt at få spurgt de færdige 4+4-studerende før vi drager konklusioner. Det ser ud til at diskussionen har bevæget sig hen imod nedlæggelse eller fastholde af ordningen og ikke den diskussion om fordeling mellem ordningerne som Søren lagde op til.

Anna Plaskett

Oplyste Arts' status for vægtningen imellem ordninger: Der er pr. 21/8-2025 81 indskrevne 4+4-studerende ud af i alt 251 ph.d.-studerende på Arts. På eksempelvis DPU er det ofte svært at rekruttere fordi man på flere uddannelser kun udbyder kandidatuddannelser og derfor ikke kan nå at spotte talenterne. (Katja Brøgger bekræfter udfordringerne på de fleste uddannelser)

Søren:

Der er mange udfordringer med og for ph.d.-studerende på ordningen. Vi har ikke evidens for at der skulle være kvalitetsproblemer. Ordningen har sin berettigelse, men måske må det gerne være sværere at komme ind, end det er nu.

Ad c: Har ph.d.-skolen den rigtige organisering?

Søren:

Det drejer sig om programmernes størrelse og maskinen til optag af studerende. Det nuværende system er baseret på en totrinsmodel fra fagkyndige udvalg til optagsskolekomité og til sidst til ph.d.-skoleleder/dekan. Dette giver mulighed for at tale om systematiske skævvridninger og strategiske justeringer i forhold til miljøer.

Fra institutlederperspektiv ønsker man at være en del af den proces. Det er dem, der føler, at de ved hvor skoen trykker rent strategisk. For egen regning som ny ph.d.-skoleleder er det min erfaring at man ikke skal ret langt ned i bunken før man tydeligt kan mærke kvalitetsforskel; dette gør det strategiske spillerum mindre.

Den anden udfordring er, om man tror på at man kan sikre enighed om det strategiske aspekt – vil nogen miljøer afgive talent af strategiske hensyn for nogen som det er mere synd for. Rent ledelsesmæssigt er det besnærende at gøre som i København og dele stipendierne op på institutter så programlederne kan drøfte med institutleder. Alternativt kan man sætte institutlederne ind i køreplanen sammen med programlederne inden selve runden for at sætte strategiske rammer før der bliver talt kvalitet.

Katja Brøgger

Jeg ville være bekymret for en ordning hvor man lagde det helt ud til institutterne. Kunne man have en løsning hvor man bevarer en del af den nuværende maskine og så giver institutterne satsningsstipendier i tillæg til disse - ville man kunne gå på flere ben?

Niclas

Jeg oplever blandt kollegerne på musik, hvor der er relativt få fastansatte, at det delvis også handler om sammensætningen af det stående bedømmelsesudvalg. Det kan føre til en overvægt af bedømmere med baggrund i litteratur. Fordi der er få lektorer på musik, er der færre som har tid til tage del i arbejdet, også fordi det uddeles på afdelings basis så der enten er en fra dramaturgi eller musikvidenskab. Musikvidenskab har historisk været lidt isoleret fra øvrig humaniora – det gør det svært at oversætte ansøgningskvalitet til den nuværende vurderings-maskine. Der kan også være spørgsmål om trends, smag og teori der er på mode bredt på humaniora.

Søren:

Det er meget svært at få tal på, fordi populationerne er små, men vi kan med det bedste blik, vi har, ikke se at der er udfordringer i den retning.

Freja:

Jeg kommer fra spansk og har samme historie som Niclas. Det kan være svært at vokse som et lille fag. Det opleves, at litterære projekter kan få forrang frem for de mere specialiserede sprogvidenskabelige ansøgere.

Charlotte:

I stedet for rigide kvoter på den enkelte ansøgningsrunde, ville det være produktivt at lægge de strategiske overvejelser hen over to eller tre ansøgningsrunder. Det vil bedre kunne sikre potentialet i de små miljøer.

Hvordan sikrer vi det sociale miljø? Kan vi kombinere det at være tæt med både fagmiljø og andre ph.d.-studerende særligt for små fag.

Anders-Christian

Jeg har en bekymring ved at lægge ph.d.-området ind under institutledelsen. Det er vigtigt at fordele magten, så der er andre øjne der ser på dette område. Charlottes forslag om at fordele de strategiske satsninger vil godt kunne løses i det nuværende setup. Bedømmerne som kollektiv plejer at være gode til at se ud over deres egen næsetip.

Søren

Afslutningsvis: Hvad er det vi får af kvalitet i optagsudvalgene lige nu: Der sidder en kreds af programledere som kan argumentere for nogen særlige kandidater. Vil det være muligt at ændre niveau 2 i det nuværende setup til i stedet at lade de fagkyndige udvalg lave prioriterede indstillinger og sende dem til en kreds af eksempelvis institutledere/prodekan og en programleder fra hvert institut?

Anders-Christian:

Det er vigtigt, at den faglige vurdering tæller højest og at vi holder de strategiske overvejelser der, hvor det er relevant.

Søren:

Jeg melder tilbage på et snart kommende fakultetsmøde. Herefter får vi et opdrag. Jeg vil gerne melde tilbage til ph.d.-udvalget, hvis der sker mere. Det er også en mulighed, at man vælger at fortsætte som nu.

4. Evt.

Anna Plaskett opfordrer til, at ph.d.-studerende husker at få organiseret sig og formelt opstillet sig til det kommende AU valg herunder opstilling af kandidater til ph.d.-udvalget.