

Møde den: 24.09.14
Bygning 1461, lokale 516
Ph.d.-årsmøde - dagsseminar for ph.d.-udvalg, ph.d.-programledere og ph.d.-administration

Referat

Til stede: Anne Marie Pahuus (AMP), Jacob Wamberg (JW) Sten Vikner (SV), Jan Dietrich (JD), Marianne Qvortrup Fibiger (MQF), Rubina Raja (RR), Vibeke Hetmar (VH), Christian Ulrik Andersen (CUA), Ole Togeby – deltog ikke mellem 15-18 pga. undervisning (OT), Sven-Erik Holgersen (SH), Eve-Marie Becker (EB), Niels Brimnes (NB) fra kl. 11.15, Jakob Williams Ørberg (JWØ), Søren Friis (SF), Niels Christian Hansen (NCH), Christina Lysbjerg Mogensen (CLM), Johanne Helbo Bøndergaard (JHB), Anders Gade Jensen (AGJ), Annette Gregersen (AG), Minna Elo (ME), Jesper Qvistgaard (JQ), Anna Louise Plaskett (ALDP), Steen Weisner (SW).

Gæster:

fra 12.10-12:30 Asger Steffensen, ph.d.-studerende fra filosofi
fra 13.30- Bo Sandemann Rasmussen og Liselotte Malmgart

Dato: 23. september 2014

Fraværende: Niels Christian Mossfeldt Nickelsen (sygdom), Anders Albrechtslund (sygdom),

Side 1/7

Velkomst ved AMP; dette er et arbejds møde som har fokus på løbende sager men også et strategisk møde, hvor vi har samlet alle som arbejder med ph.d.-området. Særligt her netop før frist for høringssvar – og evt. vil vi indgive et sådan sammen – det må dagen vise.

Velkomst ved CUA – det er vigtigt at ph.d.-udvalg og ph.d.-lederkredsen mødes; ph.d.-udvalget er primært politisk som repræsentation for VIP og ph.d.-studerende, men ofte er der jo mange implikationer over i det daglige liv i ph.d.-programmerne. Begge grupper har meninger om den strategiske retning, som ph.d.-studiet skal tage.

Videnskabeligt niveau i ph.d.-uddannelsen, herunder

- ph.d.'ernes beskæftigelse og samfundsfunktion
 - AMP gennemgik baggrundstal fra Forskningsrapporten 2014 og talte om regerings udmelding om dimensionering af kandidatoptag. Det mindre optag betyder færre indtægter til Arts, og derfor vil der være afledte økonomiske effekter til ph.d.-området.
 - Ph.d.-studerende er opmærksomme på, at studiet er en usikker vej at starte på, men det er ikke noget som fylder i miljøet. Der er jo en del ph.d.-studerende, som ikke får ansættelse ved AU efter endt forløb. Der blev set på rapporten omkring "Kvalitet i ph.d.-forløb" som bl.a viser motivationen for valg, forløb og afslutning.
 - Arbejdet omkring en ph.d.-strategi er sat i bero indtil arbejdet med Arts' fremtidige organisering er afsluttet.
 - OT – der kan være en tendens blandt ph.d.-ere til at tage jobs som er rettet mod kandidaterne – det er vel ikke helt meningen med vores investering på området.

- CUA er uenig, for gymnasierne kan få god nytte af forskeruddannede medarbejdere, blot vi sikrer at deres kompetencer udnyttes i ansættelsen – og dette ved vi ikke nok om.
 - Hvorledes informerer vi de ph.d.-studerende om alternative karrieremuligheder ift. de traditionelle muligheder, som stadig har forskningsindhold – fx via karrierevejledning etc.
 - Et kompetencebevis som kunne lægges ved beviset, lignende diploma supplement, som kunne vise en kommende arbejdsgiver hvilke konkrete emner der er indgået i uddannelsen. Det kunne fx være i form af en god hovedvejledererklæring.
- overgang fra A til B-del i 4+4-ordningen
 - Diskussionen handler om, hvorvidt vi i højere grad skal bremse flere mellem A og B end vi gør pt – men vi tager den lidt senere.
- brugbarheden af de endelige indstillinger
 - Akademisk Råd har haft sager og bragt det til en generel diskussion af strukturen og indholdet af den endelige indstilling – men vi skyder diskussionen til et senere tidspunkt.
- kursusudbud inkl. ECTS-fastsættelse
 - AMP vil gerne bruge flere administrative ressourcer på support til ph.d.-programlederne til udvikling af kursusudbud – er dette den rette vej at gå?
 - MQF; kurserne kører meget bedre nu end tidligere – kan mærke at der er mere sekretariatssupport, men kan også mærke at de ph.d.-studerende selv presser på med at sige, hvad der er behov for. Og det er godt. Det helt store problem er stadig, at der skal handles med afdelingsledere om VIP-undervisningstimerne. De obligatoriske generiske kurser er et problem; et stort ønske om mere fleksibilitet omkring dispensation fra disse.
 - RR; Programmet arbejder for en plan for gentagende og nye kurser. Igen er det store problem at der mangler timer/vilje fra kollegerne til at indgå i arbejdet om ph.d.-kurserne. RR har selv kørt de tilbagevendende kurser, men det er uden reel timekompensation i afdelingen, så derfor er det forståeligt at kollegerne ikke står i kø for at deltage. Det er naturligvis ikke en holdbar situation.
 - JD; også her er det et strukturelt problem med timerne. Ph.d.-kursernes mål er at gøre dette område til det mest attraktive blandt kollegerne.
 - CUA, på vegne af AA; der er et holdningsskifte blandt de studerende som i højere grad forventer at få kurser snarere end at selv lave kurser. Dette skal vi tilbage til, og det skal anerkendes i fx ph.d.-planen og på instituttet, at disse timer indgår i det pligtige institutarbejde.
 - JW; enig om en tættere integration mellem almindelig undervisning og ph.d.-kurserne. Også JW oplever, at de studerende ikke deltager ambitiøst i kurserne og laver nu ikke kurser medmindre han ved, at de har efterspurgt kurset og vil deltage.
 - AMP præsenterede *Kursus i Etik og god humanvidenskabelig praksis*; det er et kursus som er vigtigt og derfor obligatorisk for vores studerende og kurset er bestilt og godkendt i sit nuværende pilotformat af ph.d.-skolelederen.

Ph.d.-udvalget har kritiseret dele af kurset og AMP har bedt dem rette nogle forhold, herunder fx at ikke alle elementer skal med hver gang – dvs. man ser på deltagerne og afvejer indholdet derefter. Medlemmer af ph.d.-udvalget mente, det er uhensigtsmæssigt at kræve, at studerende afleverer et kapiteludkast, der behandler etiske problemstillinger. Det sender et uheldigt signal om, at alle afhandlinger skal indeholde sådanne overvejelser. Det bør være nok med et refleksionspapir, der så kan inkluderes i afhandlingen eller ej.

Diskussion foregik af hvorvidt kurset skal være obligatorisk. Et flertal i ph.d. udvalget synes, at kurset i etik skal være obligatorisk.

Det kan ses som både et snærende, eller ikke-relevant, forhold eller som genuint nytænkende ift. forskerens og forskeruddannelsens etiske rolle. Omfanget af kurset blev diskuteret – 2 dage plus et dagsseminar virker af meget, og det bør måske slankes.

AMP opsamler, at kurset kører i sin nærværende form, og vi følger det tæt.

- Niels Brimnes spørger, om det er korrekt, at det obligatoriske kursus for ph.d.-vejledere under CUDiM nu er 4 dage på trods af ph.d.-udvalgets anbefalinger om, at det skal være 2 dage. AMP svarer, det er korrekt men at den 4. dag ligger et år efter og ikke er obligatorisk som sådan.

• skolegørelsens (u)lyksaligheder

Gæst fra 12.10-12:30 Asger Steffensen, ph.d.-studerende fra filosofi

- Ærindet er at få ph.d.-programmerne tættere på afdelingerne. Rammerne er blevet bedre, men indholdet og lokal forankring er mistet. Derfor vil en forankring i de lokale afdelinger være ønskelig, således at kurser sikres, arbejdsforhold sikres, uddannelsen sikres, forskningsnærheden sikres.
- Et ensidigt fokus på internationalisering, som fylder meget i Arts' strategi, er ikke problemet – det er den lokale nærhed som mangler.
- Der er ingen, som mangler transferrable skills kurser, det er faglige kurser som mangler.
- Der opfordres til fælles kurser i lokale AU-samarbejder på tværs eller nationalt mellem de danske universiteter for at få volumen på mere snævre fagfelter.
- Et helt lavpraktisk problem er den nuværende situation, hvor der ikke gives frokost til ph.d.-kurser og gæsteundervisere hertil. Det er simpelthen problematisk at være vært i disse sammenhænge og at skulle bede gæster medtage egen madpakke.

Gæst Bo Sandemann Rasmussen, BSS;

Hvordan arbejder en ph.d.-programleder med ledelse af kolleger? – Der er ca. 80 studerende og 140 vejledere i Bos nuværende program.

- Det er vigtigt at have en god dialog med institutlederen, således at ledelsesopgaven er i tråd med den øvrige ledelse.

- Der bør være fokus på god vejledning, da det ofte er dette, som skaber problemer i dette forhold – dvs. at der kan etableres et kodeks for *best practice*, så forventningerne fra begge side kan være tydeligere.
- Bo har kursusansvar og erkender, at der er så stor faglig spredning på det nuværende program, at der ikke kan tilbydes tilstrækkeligt med relevante kurser for de studerende.
- Godkendelse af halvårsevalueringer ligger på BSS, som på Arts, men der findes et årligt vejlederkollegium, hvor alle ph.d.-studerende bliver gennemgået med det enkelte programs bedømmelsesudvalg. Det overvejes at ændre dette ifm., at der nu laves MUS med alle ansatte – men bevares for alle eksternt ansatte. MUS blev tilbudt til alle eksternt ansatte, men ingen bad om dette.
- Det er meget populært at være ph.d.-vejleder.
- Alle afleverer til tiden, for der er, ud over bonus, en kultur i miljøerne om at alle afleverer til tiden. Det anses for unormalt at aflevere efter deadline, og alle har fokus på dette fra institutleder til VIP-kolleger til vejledere til forskningsprogramledere og medstuderende.
Afhandlingen er typisk en samling af artikler; ca. 4 stk. hvoraf én skal være skrevet alene. De andre er skrevet sammen med vejleder eller andre i programmet.
De skal arbejde de 840 timer som alle. De skal undervise og typisk være instruktør på 2 fag og et vist omfang af forelæsninger – svarende til ca. 15 ECTS.
- Der skrives ikke ofte om, men der anbefales ofte lettere omstruktureringer i tiden hen mod aflevering. Ca. 10 % omskriver og får i den forbindelse forlængelse.
Kun en ph.d.-studerende er blevet afvist i løbet af de 7 år, Bo har haft posten.
- Der er ikke ret stor faglig afstand mellem vejledere på BSS og den ph.d.-studerende – dette er forskelligt fra Arts, hvor fagområderne typisk er meget brede.
- Der findes 8 generelle kurser som er tilbagevendende for BSS' ph.d.-studerende.
- Der er på BSS indført en model som ligner Arts' *thesis seminar*, som betyder at den studerende skal fremlægge sin forskning i forskningsprogrammet for andre forskere og medstuderende.
- Det er også på BSS svært at tiltrække kvalificerede internationale ansøgere til opslagene.

Institutternes indre liv set med ph.d.-studerendes og VIP'ers øjne (hovedvejledere), herunder:

- arbejdsmængde for ph.d.-gruppen – herunder input fra Liselotte Malmgart.
 - Både fordi de ph.d.-studerende er en ressource, men også for at inddrage dem i instituttets liv, er der fokus på området.
 - AMP's oplæg er, at normen sættes til faktor 4, dvs. forberedelsesnorm svarende til VIP'ers 3 timer efter ny arbejdstidsaftale og kan registreres i VIP-omatic, mens vi sætter normen for nyt kursus til 65 timer per kursus. Hvis det godkendes, kan dekanen og TR forhandle det på plads.
 - De 100 timer, som gives til erhvervelse af undervisningskompetencer, bevares.
 - Undervisning på engelsk giver ikke ekstra timer, uanset gamle aftaler.
 - Der er enighed om, at det er rigtigt godt, at timerne kan registreres i VIP-omatic.

- Liselotte spørger ind til, hvordan den sidste tredjedel planlægges? Hvilke opgaver?
På nogle områder opfattes det som den ph.d.-studerendes eget ansvar at komme med noget spændende; det kan fx være opgaver ifm. konferencer og redaktionelt arbejde.
- Ph.d.-studerende på IUP (og måske andre steder) ønsker at have MUS med afdelingslederne og ikke ph.d.-programlederne. Det lader til, at IUP's afdelingsledere står for undervisningsplanlægningen, og derfor er det helt oplagt at have denne struktur. JWØ lover at indsende høringssvar til debatten.
- OT foreslår en alternativ model, som er sendt til IÆK's forskningsudvalg. Modellen er, at den studerende holder MUS med den, som det vedtages at de skal holde MUS med (det bliver vist afdelingslederen). Den forskningsprogramleder, som den studerende hører under, kan så være den studerendes bisidder i samtalen, hvis den studerende ønsker det. Matrixorganiseringen, hvor afdelinger og forskningsprogrammer går på tværs af hinanden, kan dog gøre det svært at gennemføre i praksis.
- Kan vi have forskellige modeller på fakultetet? Der er nemlig store forskelle på, hvordan organisering finder sted i dag.
- IUP lader til at have mere liv for ph.d.-studerende i forskningsprogrammerne og mindre liv i ph.d.-programmet.
- CUA; husk at det er en forskeruddannelse og ikke et forskningsprogram – hvem skal så varetage uddannelsesaspektet, for det lader til at være ulogisk at foregå i en UFU.
- Det centrale budskab er den lokale faglige forankring og ledelsesnærvær for de studerende.

- arbejdsmiljø og ph.d.-undersøgelser opfølgning

Opslagskøreplan:

- AMP fortalte, at hun planlægger at slå 7-8 stk. 5+3 stipendier op 2 gange om året – dvs. 14-16 af disse samt 8-9 stk. 4+4 stipendier 2 gange om året – dvs. 16-18 stk. af disse.
En del af prisen er at ikke opslå strategiske stipendier samt at vi skal samarbejde mere med professionshøjskolerne, museerne og lign. og acceptere flere samfinansierede ph.d.-stipendier. Desuden vil det betyde, at bedømmelsesudvalgene skal gennemgå flere ansøgninger.
Alle mente det var positivt.
- Kan der laves en bedre legalitetskontrol, før ansøgningerne sendes til ph.d.-programlederne / bedømmelsesudvalget i første omgang? SW og AP laver udkast til evt. løsningsmodel.
- SV indledte med, hvordan nogle programmer kommer i klemme i den nuværende organisering og tyngdepunktet for Arts; dvs. at et godt humanistisk projekt ikke nødvendigvis er et godt projekt for de enkelte programmer. Det giver anledning til at medlemmerne tænker strategisk i runde to, og det er ikke godt og helt anderledes end der tænkes i runde 1, hvor programmets faglige felt er i centrum.
En løsning kunne være at tildele programmerne et fast antal stipendier, men sikrer vi så, at vi får de bedste ansøgere til fakultetet.
NB; vi kender ikke den fremtidige struktur, så måske skal vi passe på med modellerne for nuværende.
Hvis vi decentraliserer tildeling af stipendier til programmerne kan vi måske

gøre det lettere for internationale ansøgere at komme igennem den meget svære disciplin at skrive en ansøgning, som kan komme gennem vores proces. Skal der prioriteres eller ej – der er mange argumenter for begge sider.

Side 6/6

Ph.d.-ledelse og ph.d.-administration

- Meddelelser fra administrationen:

- Se bilag 6b

- Sygefraværssamtaler:

- Der er krav om den sygemeldte skal have en samtale efter 4 ugers sygdom. De fleste er relateret til graviditet og barsel, men der er også en række sager som er relateret til personlige problemer. Fremover er ph.d.-programlederen, som personaleleder, ansvarlig for denne samtale. Ph.d.-administrationen kan kontaktes for bistand til dette.

- PhD Planner:

- Der har været en lang række problemer som søges løst. Systemet er stadig på listen over AU's prioriterede IT projekter, og der er fokus på de studerendes og VIP'ernes brugerflader.
- Vi kan se, at Planner bruges i stigende grad.

- AUFF-virkemidler:

- Der kortlægges pt, om vi overholder gældende regler, så der kan ske ændringer i den måde vi benytter virkemidlerne.

- MUS-konceptet

- Konceptet er ikke understøttet af AUHRA, som alle andre ansatte skal benytte. Ph.d.-konceptet er et pilotprojekt, og HR hører meget gerne om erfaringer, så det faste koncept, som skal komme i forår 2015, kan blive så godt som muligt. Hvis der er behov for support kan Anna Plaskett kontaktes ligesom HR partnere Louise Søndergaard (IÆK og IKS) og Tomas Pedersen (IUP) altid kan bistå med sparring om dette. Ansvar for MUS ligger allerede nu ved ph.d.-programlederne/institutlederne. Lister over dem som skal have MUS sendes ud til alle ph.d.-programledere. MUS kan erstattes af GRUS Der er mulighed for at få lederudviklingsforløb via fakultetet.