

Samarbejdsudvalg (SU og AMiU møde d. 14. maj
2024)

14-05-2024 12:30 - 14:00

Lokale 2.107 (AAL) og 2.3.015 (CPH)

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Hver tredje kvindelige ph.d.-studerende oplever sexisme.....	1
Punkt 3: Orientering ved Keld.....	1
Punkt 4: Generativ AI.....	1
Punkt 5: Orientering om og drøftelse af fremgangsmåder og dialoger med miljøerne, når miljøerne får overskud af timer pga. for få studerende.....	1
Punkt 6: Universitetsreformen – reducere af optag.....	1
Punkt 7: AMiU handleplanen.....	2
Punkt 8: Evaluering af fælles SU og AMiU møder.....	3
Referat.....	4
Overblik: Noter.....	8
Overblik: Delt kommentarer.....	9

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Hver tredje kvindelige ph.d.-studerende oplever sexismen

Ph.d.-studerende og kvinder i særdeleshed oplever i vid udstrækning sexismen på arbejdspladsen. Det viser en spørgeskemaundersøgelse blandt 15.040 ph.d.-studerende på landets otte universiteter fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE).

Vi får besøg af Henrik Halkier, Ph.d. skoleleder for SSH, som vil orientere om AAU's og ph.d. skolens tiltag på området.

Læs mere her og om undersøgelsen, som kan findes via et link nederst i artiklen.
[Hver tredje kvindelige ph.d.-studerende oplever sexismen - Aalborg Universitet \(aau.dk\)](#)

Punkt 3: Orientering ved Keld

- Nyt fra rektorat og fakultet
- Semester VIP

Punkt 4: Generativ AI

Kunstig intelligens har fyldt meget både i medierne og i interne snakke på universitetet. Det tog især fart efter lanceringen af ChatGPT og andre lignende tjenester, som har gjort AI tilgængeligt for alle, hvor det før var noget udviklere og forskere arbejdede med. Snakken om AI har gået på alt fra begejstring over teknologien, til hvad man selv kan bruge det til og frygt for, at der forsvinder arbejdspladser, og at AI udfordrer vores samfund.

AI i Administrationen på AAU, har fokus på, hvordan AI kan bruges fornuftigt. Der er fem dele i projektet. Noget kan alle gå i gang med allerede nu. Andre dele udrulles senere.

Der ønskes en drøftelse af AI og dets betydning for VIP og TAP's arbejdssituation.

Læs mere her: [Kunstig intelligens rykker ind i AAU's administration - Aalborg Universitet](#)

Punkt 5: Orientering om og drøftelse af fremgangsmåder og dialoger med miljøerne, når miljøerne får overskud af timer pga. for få studerende.

Punkt 6: Universitetsreformen – reducere af optag

Med den nye politiske aftale om dimensionering af optaget på landets universitetsuddannelser står AAU til at miste 443 studiepladser. Prorektor Anne Marie

Kanstrup kritiserer, at der skæres på uddannelserne. Hun pointerer samtidig, at de initiativer vi har taget de seneste år i forhold til at reducere optaget tæller med, så den udmeldte dimensionering på 12,1 pct. kommer ikke oveni.

Læs hele artiklen her:

[Universitetsreformen: AAU skal reducere sit studieoptag, men seneste års reduktioner tæller med - Aalborg Universitet](#)

Punkt 7: AMiU handleplanen

Handleplanen er blevet revideret til brug for årets APV. Bilag vedlagt.

Punkt 8: Evaluering af fælles SU og AMiU møder

Der ønskes en drøftelse af fordele og ulemper ved at afholde fælles SU og AMiU møder, og om det ønskes at denne mødeform fortsætter.

Referat

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Hver tredje kvindelige ph.d.-studerende oplever sexismen

Henrik Halkier deltog i dette punkt.

Henrik indledte med at fortælle om baggrunden. Rapporten er blevet til efter en undersøgelse blandt ph.d.-studerende indskrevet fra 2010 til 2024. Ca. 1/3 har besvaret undersøgelsen. Der har været snak om disse ting – ikke kun blandt ph.d.-studerende, men i det hele taget blandt yngre kvindelige medarbejdere.

Undersøgelsen handler ikke kun om mee too, men alle mulige former for ting der kan opfattes som sexistiske handlinger. Dårlige vittigheder, overdreven beskyttelse på grund af køn, forskelsbehandling i dagligdagen, overset i forskellige sammenhænge etc.

I forhold til hvad vi normalt ser i rapporter, er tallene meget højere. Det har været et wake-up call og danske universiteter har taget det meget alvorligt.

En del af sexismen falder ind under det der kaldes krænkelse, og det er der nul-tolerance overfor i arbejdsmiljølovgivningen.

Problemet har været drøftet i netværket af ph.d.-skoleledere og skal ligeledes drøftes på ph.d. udvalgsmøder. Ph.d.-skoleledere og institutledere er også blevet indkaldt til møde herom. Spørgsmålet indgår ligeledes i den internationale evaluering af ph.d.-skolen.

Det er vigtigt at få klarlagt rapporteringskanalerne i tilfælde af, at man oplever eller overværer noget. Det vil blive meldt ud centralt fra. Rapporten er en god anledning til at minde om disse rapporteringskanaler.

Det er et problem, der ikke kun opleves af kvinder med mænd som gerningspersoner, men det omvendte er også tilfældet.

Der skal en generel holdningsændring til, og det kommer til at tage tid.

Det der kendetegner vores arbejde er, at det både er meget hierarkisk og meget uformelt. Hvordan foregår sexismen i disse sammenhænge.

Når man er yngre, kan det måske være svært at sige fra. Problemet eksisterer blandt alle grupper af løst ansatte. Der er en vis jobusikkerhed.

Der kan være situationer, hvor der kan være bestemte rollefordelinger på grund af magt. Der skal et diversitetsperspektiv på det, så det ikke kun handler om ét køn. Det kan måske også have noget at gøre med hvordan man forvalter sin magt. Det ene udelukker ikke det andet.

Vi skal skabe rum til at tale om det. Det skal være OK at tale om det.

Ironi og sjov skal også italesættes. Nogle ting kan godt være sagt i sjov uden at blive opfattet sådan. Det har ændret sig meget de senere år. Vi skal have en diskussion om, hvad det er vi ikke ser hos den yngre generation.

Der er to ting i det: De regulære krænkelser og så det bredere lag af uhensigtsmæssigheder, som er der problemet er. Omgivelserne og procedurerne kan være med til at afholde nogen fra at melde det.

Det er værd at italesætte hvordan vi skal være sammen som mennesker.

Vi skal have en opmærksomhed på at det også foregår i uformelle rum. Det vil blive integreret i det almindelige arbejdsmiljøarbejde og i handleplanerne.

Punkt 3: Orientering ved Keld

De vigtigste ting er dagsordensat, men Keld informerede om møde i forum for forskningsgruppeledere. Der sker sparring i alle forskningsgrupper, og det er med til at skabe sammenhæng og sammenhold i grupperne. Vi har nogle meget velfungerende grupper.

Der blev endvidere talt om IV-opgaver, hvor vi prøver at sætte gang i forskellige ting. Det betyder nye opgaver i nogle miljøer. Vi har dialog med EVU-sekretariatet om hvordan disse opgaver kan løftes.

Økonomi i indeværende år. Den overenskomstsmæssige lønstigning kom ret pludseligt. Vi kan stadig få enderne til at nå sammen i år på trods heraf.

Punkt 4: Generativ AI

Der har været lidt forsigtige udmeldinger fra centralt hold i forhold til hvordan vi skal forholde os. Der er sat gang i processer i studienævnene i forhold til undervisning og eksamination.

På det administrative område skal det integreres i forskellige processer. Hvordan vides ikke endnu.

Der skal meldes noget helt konkret ud i forhold til de eksterne censorer. AAU er de eneste der endnu ikke har meldt noget ud. Det kunne godt have været håndteret anderledes, så der var blevet meldt noget ud fra centralt hold.

Kan vi overhovedet løfte opgaven, eller er der behov for kompetenceudvikling?

Der er allerede nu mistanke om at AI er brugt på forskellige studier. Det er lidt problematisk at man indkalder de studerende til samtaler, da disse er lidt svære at håndtere. Der er lige nu ingen værktøjer til at håndtere AI.

I administrationen er der ingen bekymringer i forhold til AI, hvis det kan bruges til løsning af rutineprægede opgaver, så der bliver mere tid til de øvrige opgaver.

Vejledningssituationer kan godt blive omdannet til kontrol i stedet for vejledning.

Vi skal have dialogen med de studerende, og se på hvordan eksamen skal se ud fremadrettet. AI er kommet for at blive, så vi skal finde ud af håndtere det.

Der er introduktionskurser i Copilot den 27. maj.

De studerende er meget mere flittige til at bruge AI end underviserne er. Vi har folk på instituttet, der ved noget om det. Vi overvejer at lave et webinar.

Vi skal også forholde os til hvad vores dimittender forventes at kunne i forhold til AI når de kommer ud i erhvervslivet.

Det er ikke sikkert det er nødvendigt med studieordningsændringer, da AI ses som et hjælpemiddel. Brugen skal blot meldes ind 4 uger før eksamen.

Det kan være en god ide at de studerende kan få lov til at bruge AI, men at de skal redegøre for hvordan og hvor de har brugt det.

Det er de samme overvejelser der skal gøres ind i forskningen. Det handler meget om hvad man bruger det til. Fx til at se mønstre i data. Det er ikke udelukkende negativt.

Punkt 5: Orientering om og drøftelse af fremgangsmåder og dialoger med miljøerne, når miljøerne får overskud af timer pga. for få studerende.

Der er sat en proces i gang i forhold til undervisernes timer i forbindelse med fald i optagelserne på nogle af vores uddannelser. Vi skal investere nogle af timerne til at sikre, at uddannelserne har hvad de skal have.

Der skal bruges timer til:

- Rekrutteringsindsats.
- Understøttelse af arbejdet med flere forskningsansøgninger.
- IV-aktiviteter. Udvikle kurser til evt. eksterne samarbejdspartnere.

Det var et fint møde der blev holdt med dansk.

Der skal ske øget samarbejde på tværs af sektioner i forhold til ressourcer. Vi forsøger at få løst alle undervisningsopgaver på tværs, men det gør at nogle sommetider underviser i noget der ikke er kernekompetencen. Vi skal passe på at alle ikke kommer til at befinde sig i udkanten af faglighederne.

Vi skal sikre en forsvarlig faglig undervisning. Det er godt at lave processer og være på forkant og ikke på bagkant.

Punkt 6: Universitetsreformen – reducere af optag

Der er kommet udmelding om hvordan fordelingen bliver. En dimensionering på bacheloruddannelserne forventes ikke at ramme os, da vi i forvejen ikke optager det antal vi må.

Punkt 7: AMiU handleplanen

Handleplanerne er blevet sendt ud tidligere i dag. De to øverste punkter er nye. Der er taget udgangspunkt i trivselsbarometeret. Nogle af sagerne kender vi som ledelse, men der er helt sikkert også sager vi ikke kender.

Der er mange der har symptomer på stress, og det skal forebygges.

Vi har brug for et samtalerum, hvor man kan tale uden at det kommer videre, medmindre man selv ønsker det. Vi skal opfordre til at man bruger arbejdsmiljørepræsentanterne, TR eller lignende. Det bringer dog nogle gange disse i en svær situation.

Der er altid noget der ikke vil komme frem. Vi skal have så meget frem som muligt.

Nogle af sagerne er også komplicerede. Der er typisk en ramme omkring det der er blevet indrapporteret. Der kan være mange grunde til at man ikke siger noget.

Vi skal tænke videre over det.

Punkt 8: Evaluering af fælles SU og AMiU møder

Der er både fordele og ulemper ved de fælles møder, men der er så mange fælles punkter på dagsordenerne, at det giver god mening. Vi fortsætter en tid endnu.