



Referat fra ph.d.-programudvalgsmøde

Dato: Fredag den 14. januar 2022 kl. 11.00 – 13.00. Mødet blev afviklet på Zoom.

Til stede: Anni H. Andersen, Knud Erik Larsen, Ditlev Egeskov Brodersen, Jan Trige Rasmussen, Finn Skou Pedersen, Pia Møller Martensen, Ernst-Martin Füchtbauer (EMF), Line Marie Christiansen, Nanna Birkmose og Helle Homann (referent).

Ikke til stede: Niels Bøgholm, Julie Lund Petersen og Anna Hvarregaard Christensen.

Punkt	Referat
1.	<p>GSNS Action Plan 2022-2023</p> <p>Emnet for dagens møde i ph.d.-programudvalget var GSNS' handlingsplan 2022-2023 (jf. https://phd.nat.au.dk/fileadmin/phd-nat-tech/Nat_Action_plan/Action_plan_14.12.2021.pdf).</p> <p>I overensstemmelse med Universitetsloven har Aarhus Universitet evalueret sine fem ph.d.-skoler i 2021, inkl. Graduate School of Natural Sciences (GSNS). Evalueringen omfattede spørgeskemaundersøgelsen "Quality in the PhD process" (KIP21), foretaget i januar 2021, samt en ekstern evaluering udarbejdet af et internationalt panel, der besøgte GSNS i september 2021.</p> <p>Evalueringen fremhævede mange positive elementer ved både GSNS og ph.d.-uddannelsen, såsom fremragende vejledere og et stærkt forskningsmiljø, men der blev også peget på elementer, der kan forbedres. Bl.a. er der udfordringer i forhold til de ph.d.-studerendes trivsel og deres repræsentation i udvalg på forskellige niveauer.</p> <p>GSNS' handlingsplan, der har til formål at understøtte Ph.d.-skolens fortsatte udvikling og adressere specifikke udfordringer, baserer sig på anbefalingerne fra det internationale panel og på resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.</p> <p>Handlingsplanen er i høring i perioden 15. december 2021 til 24. januar 2022. GSNS' ph.d.-udvalg har inviteret fakultetets forskellige programudvalg til at kommentere planen, ligesom alle ph.d.-studerende og vejledere opfordres til at komme med kommentarer. Handlingsplanen er desuden sendt til høring i Akademisk Råd og Samarbejdsudvalget.</p> <p>Handlingsplanen består af seks overordnede temaer, som GSNS vil fokusere på fremadrettet:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Student recruitment and onboarding2. GSNS committees and student representation3. Management of teaching workload4. Integration of educational elements



5. Independent initiatives to support student well-being
6. The general PhD study framework

Hvert tema er delt op i en målsætning og en række handlingspunkter, med hvilke målsætningen skal nås.

EMF forklarede indledningsvis, at udkastet til handlingsplanen er skrevet af David Lundbek Egholm, skoleleder ved GSNS. Udkastet er efterfølgende redigeret af fakultetets ph.d.-udvalg, der derfor står som den officielle forfatter til dokumentet. Handlingsplanen er altså ikke skrevet af GSNS, men til GSNS.

EMF bemærkede også, at David Lundbek Egholm er meget optaget af spørgsmålet om de ph.d.-studerendes trivsel. Det fremgår af handlingsplanens introduktionsafsnit, og emnet går gennem hele dokumentet som en rød tråd.

Herefter blev temaer og underpunkter gennemgået og diskuteret i programudvalget:

I forhold til punktet om diversitet (1.1) understregede EMF, at det er en problematik, der ikke i så høj grad vedrører MBG, idet instituttet klarer sig godt med hensyn til både kønsfordeling og udenlandske ph.d.-studerende. Diversitet er dog en udfordring på andre ph.d.-programmer, hvor der fx kan være langt mellem de kvindelige studerende. Der var ikke yderligere kommentarer fra programmedlemmerne til dette punkt.

Til punktet vedr. en justering af strategien for annoncering af ph.d.-stillinger (1.2) fortalte EMF, at hele opslagsproceduren er åben for diskussion, da NAT nu på dette område bliver skilt fra TECH. EMF opfordrede derfor programmedlemmerne til at komme med kommentarer og gode idéer til, hvordan man kan søge en ph.d.-studerende, når man ikke har én i forvejen. Selv de udenlandske ph.d.-studerende på instituttet har overvejende en tilknytning til MBG på forhånd. Enten har de personligt kontaktet en vejleder eller også har de været på instituttet som Erasmus-studerende og er kommet ind på den måde. Det blev i den forbindelse drøftet, at man på MBG mangler et internt organ, hvorigennem man i de enkelte grupper kan kommunikere ud til resten af instituttet, at man har en dygtig ansøger til en ph.d.-stilling eller omvendt har et ph.d.-projekt, men mangler en ansøger.

Til punktet vedr. intentionen om at øge kendskabet til muligheden for at bruge screening grants (1.4) fortalte EMF, at det var et kritikpunkt fra det internationale panel, at der ikke var nok screening grants. EMF spurgte derfor programmedlemmerne, om de havde opfattelsen af, at det er et problem på MBG, at folk ikke kender til muligheden for screening grants. Jan Trige Rasmussen bekræftede, at det potentielt kunne være et problem.

GSNS vil udvikle et onboarding- og support-program, der skal tilbyde kontinuerlig vejledning til de ph.d.-studerende - både gennem de indledende og de senere faser af deres uddannelse. (1.5). Dette handlingspunkt bygger på en idé fra Groningen University. Her sættes ph.d.-studerende, der starter på samme tid, sammen i en slags læsegrupper på



tværs af forskellige institutter. Det, de har til fælles, er altså, at de er ph.d.-studerende på samme tidspunkt. De studerende deltager i møder og videnskabeligt arbejde sammen gennem hele studiet og får ECTS-points for deres deltagelse. Det er svært at kopiere disse grupper 1:1, bemærkede EMF. Dertil er vores ph.d.-forhold for forskellige. Men idéen om, at de ph.d.-studerende har et fællesskab med studerende fra andre institutter, der strækker sig gennem hele studiet, og hvor de studerende kan snakke om mere generelle problemer i ph.d.-forløbet, er god. Samtidig kan initiativet måske også bruges til at lette belastningen i forhold til de 30 ECTS på en måde. Ud over Line Marie Christiansens tilkendegivelse af, at det er godt, at der kommer fokus på dette område, var der ikke yderligere kommentarer.

I forhold til punkt 2.1, der understreger, at det skal være mere klart, hvordan medlemmer bliver valgt til de forskellige udvalg på ph.d.-området, nævnte EMF, at baggrunden for dette punkt delvist er, at ingen rigtigt vidste, hvordan optagelsesudvalget/stipendieudvalget bliver administreret og sammensat. Det er instituttet, der indstiller, og dekanen, der vælger medlemmerne, men generelt er der ikke et stort kendskab til proceduren. Ditlev Egeskov Brodersen fortalte endvidere, at det internationale panel især havde bemærket en stor mangel på diversitet i nogle af de centrale udvalg, fx ph.d.-udvalget – og især en stor mangel på kvinder, hvilket ifølge panelet aldrig ville blive accepteret i andre lande. I den sammenhæng kritiserede Ditlev Egeskov Brodersen, at handlingspunkterne er for utydelige og for uambitiøse i forhold til at løse problemerne og fx få flere kvinder med i udvalgene.

EMF pointerede, at der i optagelses- og stipendieudvalget allerede er gjort tiltag for at forbedre situationen, idet dekanen ved den kommende udskiftning af medlemmer har pålagt alle institutter at indstille både en mand og kvinde. Dekanen vil vælge de nye medlemmer ud fra en lige kønsfordeling. I fakultetets ph.d.-udvalg er det til gengæld svært at udpege medlemmer på basis af køn.

I programudvalgene er kønsfordelingen knap så skæv. Men det er ikke kun køn, der er afgørende i sammensætningen af de forskellige udvalg. Der skal også tages hensyn til erfaring og kontinuitet.

Anni H. Andersen supplerede med den betragtning, at det på de institutter, hvor der i forvejen er ganske få kvinder, bliver en belastning for kvinderne at skulle deltage i mange udvalg for på den måde at sikre en mere jævn kønsfordeling. Ifølge Ditlev Egeskov Brodersen skal repræsentationen derfor være proportional.

For at tydeliggøre pointen om diversitet drøftede EMF og Ditlev Egeskov Brodersen en ny formulering af punkt 2.2, der foreslås ændret til: "GSNS will increase diversity in committees by developing, communicating and enforcing specific goals for each committee."

Punkt 2.3 fokuserer på den kendsgerning, at der blandt medlemmerne i ph.d.-udvalget mangler repræsentanter for de ph.d.-studerende. I sin kapacitet som formand for fakultetets ph.d.-udvalg fortalte EMF, at det – af flere valide årsager - er svært at aktivere de studerende til at være med i udvalget og at der er gjort en stor indsats i forbindelse med det sidste valg for at få de studerende til at stille op.



For at gøre det mere attraktivt for de ph.d.-studerende at deltage i ph.d.-udvalg og i programudvalg, skal de ifølge punkt 2.4 i handlingsplanen kompenseres – enten i form af ekstra penge eller i form af work hour compensation i forhold til de obligatoriske 280 arbejdstimer årligt. Selvom sidstnævnte mulighed skaber problemer i forhold til at få afviklet undervisningen, er den uden tvivl den mest attraktive for de studerende ifølge EMF. Dette blev bekræftet af Line Marie Christiansen, der mente, at det netop vil gøre en stor forskel. Det er ikke penge, der er problemet. Det handler om den tid, de studerende har til rådighed i det hele taget.

I forlængelse heraf redegjorde EMF endvidere for, at ph.d.-udvalget på længere sigt gerne vil arbejde for, at alle institutter er repræsenteret i udvalget, men indtil videre vil udvalget prøve at invitere observatører og suppleanter ind, sådan at studerende fra alle institutter på den måde har mulighed for at være med i udvalget. De vil dog ikke have stemmeret i udvalget. Denne strategi vil forhåbentligt også medvirke til at øge motivationen blandt de studerende for at deltage i udvalgsarbejde og udbrede kendskabet til, hvad arbejdet egentligt indebærer og hvilken effekt, det har.

Nanna Birkmose indskød, at netop manglende indsigt i, hvad udvalgsarbejdet helt konkret indebærer, er en af grundene til, at de studerende ikke stiller op.

I punkt 2.5 skitseres det, at GSNS vil etablere et ph.d.-netværk på fakultetet, og som en del af dette netværk skal der også udvikles en Ph.d.-dag arrangeret af de ph.d.-studerende selv. EMF gjorde det klart, at denne Ph.d.-dag på ingen måde må konkurrere med aktiviteter som MBG's Ph.d.-konference eller iNANO's Ph.d.-dag. Det er blevet sagt flere gange, og GSNS er bevidst om dette.

Jan Trige Rasmussen spurgte ind til, om det mon bliver attraktivt nok for de studerende at bruge tid på at arrangere sådan en Ph.d.-dag? Spørgsmålet er i så tilfælde, om de ph.d.-studerende kan blive kompenseret for deres indsats på en eller anden måde.

Hvis et sådant arrangeret ikke bliver organiseret af de studerende selv, vil det ikke blive en succes, understregede EMF. Det viser MBG's Ph.d.-konference. Konferencen er en succes, fordi det er de ph.d.-studerende, der har opfundet den og organiserer den hvert år. Line Marie Christiansen, der er med til at planlægge Ph.d.-konferencen, bekræftede dette synspunkt. Ifølge Line Marie Christiansen vil det i øvrigt være en stor fordel, hvis der er et støttenetværk, der vil kunne hjælpe med det praktiske til en sådan foreslået Ph.d.-dag. Det er en udfordring at organisere et stort arrangement som en Ph.d.-dag på fakultetet; og det skal være en overskuelig opgave, hvis idéen skal "sælges" til de ph.d.-studerende. Ifølge EMF er det dog helt klart meningen, at GSNS skal stå for alt det praktiske og det administrative, sådan at de studerende vil kunne koncentrere sig om at skabe indholdet til arrangementet.

Tema 3 i handlingsplanen omhandler de ph.d.-studerendes arbejdsbelastning. De er kontraktuelt forpligtet til at undervise 280 timer om året; og de fleste studerende er ifølge spørgeskemaundersøgelsen tilfredse med indholdet i opgaverne, men mængden af undervisningsopgaver opleves som en belastning. GSNS har derfor den målsætning, at tilfredsheden på dette område skal øges ved, at der implementeres klare regler for, hvordan timerne udregnes. Reglerne skal være ens for alle programmer på fakultetet og



dermed understøtte en lige arbejdsbelastning for alle ph.d.-studerende.

Ditlev Egeskov Brodersen indskød som indledning på drøftelsen af dette tema, at det er vigtigt at være klar over, at det ikke er bekendtgørelsen, der står til diskussion. I forhold til de 280 timer er der ikke noget, der kan laves om. Spørgsmålet er i højere grad, hvad der kan gøres inden for rammerne af bekendtgørelsen.

EMF nævnte, at han vil inddrage Magdalena Pyrz i forhold til dette tema for at få hendes input, idet hun er ansvarlig for fordeling af undervisningsopgaver blandt MBG's ph.d.-studerende, der hører til blandt de stærkest belastede. Netop brugen af MBG's ph.d.-studerende til undervisning og eventuelle muligheder for at lette arbejdsbelastningen var emnet for det seneste møde i ph.d.-programudvalget den 1. december 2021, hvor også Magdalena Pyrz deltog.

Problematikken omkring de ph.d.-studerendes undervisningsopgaver rækker langt ind i institutternes økonomi, og spørgsmålet er derfor ifølge EMF, hvor stort et spillerum GSNS reelt har på dette punkt. Hvis ikke dekanen giver penge til at kompensere for arbejdstimer, er effekten af GSNS' fokus på emnet muligvis ikke så vidtrækkende.

Punkt 3.1 omhandler, at man på fakultetsniveau vil facilitere en evaluering af, hvordan de 280 timer skal bruges. Punktet mødte kritik fra Ditlev Egeskov Brodersen. Meningen er god nok, men man burde inddrage de studerende for at høre, hvordan de ser problematikken og få forslag til, hvordan timerne kan bruges.

Også punkt 3.2 og 3.3, der skitserer, at GSNS hhv. vil udvikle standardregler for registrering af arbejdstimer samt understøtte en mere ensartet arbejdsbelastning, blev drøftet og kommenteret. Programmedlemmerne var overordnet enige om, at reglerne på nuværende tidspunkt er for uklare og for uens – både på forskellige institutter og på forskellige fakulteter (fx ST vs. Health). Udregning af forberedelsestid og supervision af studerende blev nævnt som eksempler. Forskellene gør de ph.d.-studerendes arbejdsbelastning vanskelig at sammenligne. Der er derfor behov for en form for ensretning på området og en højere grad af transparens i forhold til, hvad praksis reelt er. Der var ingen konkrete forslag til ændringer i formuleringen af de tre handlingspunkter under tema 3.

Omdrejningspunktet for tema 4 er ph.d.-kurser og de studerendes tilfredshed med kurserne. Ditlev Egeskov Brodersen gentog i denne forbindelse sin kritik fra tidligere, nemlig at handlingspunkterne er for vagt formuleret. De er både korte og ukonkrete. EMF understregede, at han som formand ofte møder kritik for, at der ikke er kurser nok, men det giver ikke nogen mening, at de studerende skal kunne tage alle deres ECTS her på stedet. Han gør meget for at gøre opmærksom på, at de ph.d.-studerende også skal tage kurser i udlandet – det er der mange fordele ved - men det er budskab, der kan være svært at få igennem.

Line Marie Christiansen supplerede med det synspunkt, at det i høj grad også handler om at få kommunikeret ordentligt ud, hvad der er af muligheder for kurser i udlandet. Og også på andre fakulteter for den sags skyld.

I forlængelse heraf nævnte Nanna Birkmose, at det er svært at finde ud af, hvor man skal søge informationer, hvis man gerne vil på et kursus et andet sted end AU. Hun foreslog, at



der laves en side med links til steder, der udbyder forskellige kurser, sådan at informationerne er samlet ét sted.

Pia Møller Martensen indskød endvidere, at de studerende jo også kan få points for andre aktiviteter end kurser, fx seminarrækker og Ph.d.-konferencen, hvilket EMF bekræftede. Der er ikke så mange begrænsninger for, hvad man kan bede om at få ECTS-points for. Journal clubs og workshops kan også udløse points. Dette har især været aktuelt under corona, hvor det har været svært at komme til udlandet.

På baggrund af drøftelsen af tema 4 foreslog EMF, at særligt punkt 4.3, der anfører, at GSNS vil "increase awareness of national/international PhD courses outside of AU", gøres mere specifik og dermed mere forpligtende for GSNS i forhold til at gøre noget konkret. Fx kan det specificeres, at GSNS' hjemmeside skal rumme henvisninger eller en form for hjælp til de studerende til at finde hjemmesider fra organisationer, der udbyder kurser. Der var opbakning til dette blandt programmedlemmerne.

Tema 5 omhandler selvstændige initiativer, der skal fremme trivsel blandt de ph.d.-studerende, herunder etableringen af et formelt ph.d.-netværk på fakultetet (5.1), som GSNS vil yde økonomisk og administrativ support til (jf. 2.5). Hertil blev det under diskussionen bemærket, at institutter som MBG er privilegerede, fordi vi qua Ph.d.-foreningen har nogle ph.d.-studerende, hvis synspunkter og input vi kan trække på og nyde godt af. Det samme gør sig ikke gældende for Ph.d.-skolen, da der ikke længere eksisterer en ph.d.-forening på fakultetsniveau. Dette er naturligvis en ulempe.

Til punkt 5.2, der omtaler forholdet mellem vejledere og ph.d.-studerende i forhold til trivsels-aspektet, blev det diskuteret, om det er nødvendigt at gøre en større indsats for at klæde nye gruppeledere på til vejleder-rollen. Problemet synes imidlertid ikke at være lige relevant for alle grupper på MBG, ligesom en eventuel udfordring i rollen som vejleder måske mest stammer fra det pres, der er på visse gruppeledere, og ikke så meget fra mangel på erfaring. Line Marie Christiansen spurgte i forlængelse heraf ind til, om der findes en mentor-ordning for nye gruppeledere på fakultetet, ligesom der gør på DANDRITE. Der findes ingen lignende mentor-ordning på fakultetet ifølge EMF, men det kunne være ønskværdigt at brede denne idé ud.

Til punkt 5.3 blev det bemærket, at en trivselskoordinator på GSNS er en fin idé, om end koordinatorens rolle ikke er helt klart defineret. Idéen er kopieret fra andre fakulteter på Aarhus Universitet.

Det er også en strålende idé at forbedre ph.d.-planeren, hvilket punkt 5.5 lægger op til. Det var der bred enighed om i ph.d.-programudvalget.

Der var i øvrigt ros fra Ditlev Egeskov Brodersen til tema 5 og de tilhørende handlingspunkter for at være både fyldige og konkrete.

Ph.d.-bekendtgørelsen er det overordnede omdrejningspunkt for tema 6 i handlingsplanen. Den bagvedliggende tanke i forhold til at inkludere bekendtgørelsen i handlingsplanen er, at det er vanskeligt og tidskrævende at ændre noget i



	<p>bekendtgørelsen, men hvis man ikke siger noget – især på GSNS, som er en af landets største ph.d.-skoler - så sker der heller ikke hverken forbedringer eller fornyelser. Et eksempel er 4+4-ordningen, der stammer fra Aarhus Universitet – og nu er bredt ud i hele Danmark.</p> <p>Problemet er imidlertid, at der er delte meninger om, hvad der er godt og skidt i bekendtgørelsen på landets universiteter. Det gør det naturligvis svært at opnå konsensus i forhold til eventuelle forbedringsforslag.</p> <p>Der var ikke tilføjelser til hverken punkt 6.1 eller 6.2 fra programmedlemmerne.</p> <p>De seks temaer i handlingsplanen efterfølges af to tabeller, der blev drøftet kort.</p> <p>EMF pointerede afslutningsvis, at handlingsplanen fokuserer på de områder, som evalueringsudvalget har vurderet som de vigtigste overordnet set og derfor samlet i en række anbefalinger. Evalueringsrapporten indeholder flere interessante tanker, som er udeladt i anbefalingerne – tanker, som kan tages op på et senere tidspunkt og kigges på med nye øjne.</p>
2.	Mødet sluttede kl. 12.35.