



REFERAT

11. DECEMBER 2025

Forum Akademisk Råd

Mødedato 11. december kl. 13.00-15.15

Sted CSS 18.1.08

Fakultetsstab

DSAM, ØSTER FARIMAGSGADE 5
KØBENHAVN K

DIR 35 32 13 92

mdb@samf.ku.dk

Til stede: Vibeke Jenny Koushede, Randi Starrfelt, Signe Allerup Vangkilde, Clara Johan E. Vandeweerd, Torben Heien Nielsen, Poul Poder, Anne Heiberg Goor, Anne Thomsen, Pernille Bang, Asmus Oliver Lewis, Christian Fischer Krarup, Kasper Klemens Nordlund (suppleant), Martin Dueholm Bech (ref.)

Afbud: Mads Meier Jæger, Henrik Vigh, Frederik Burhøj Jerris, Anton Stubbe Teglbjærg, Emma Johanne Henriksen Due, Amanda Osmann

Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**
Blev godkendt.
- 2. Udvidelse af Akademisk Råd med SODAS (13.05-13.35)**
Orientering v/Preben Liljendahl og Anne Marie Dyrberg KU UDD/Valgsekretariat

Preben Liljendahl (PL) gennemgik regler og muligheder for udvidelse:

Dekanen bestemmer, hvem der skal være repræsenteret i Akademisk Råd og kan dermed udvide rådet med et nyt repræsentationsområde, hvor valglister dannes ud fra den stedkode, VIP har fra det pågældende repræsentationsområde, fx institut. Det særlige ved SODAS er, at VIP'ere

kommer fra forskellige institutter/stedkoder, hvilket komplicerer udvidelsesmulighederne:

1. VIP flyttes fra deres nuværende stedkode og placeres på en ny SODAS-stedkode. Dermed vil valglister/valg fungere automatisk i forbindelse med KU-valgene. Indeværende valgperiode for VIP i AR er 1. februar 2025-31. januar 2028. Næste valgperiode starter således pr. 1. februar 2028.
2. VIP forbliver på deres nuværende stedkode. Men der laves en manuel valgliste med VIP'ere (navn, ansættelsessted m.v.), der skal have valget til SODAS, som indlæses i valgsystemet. Valglisten afleveres til Valgsekretariatet, hver gang der afholdes valg til AR (hvert 3. år).
3. Rektorudpegning af en repræsentant til AR via indstilling af dekan/forperson. Det er ikke ualmindeligt på KU, fx i forbindelse med vakante stillinger, eller hvor ingen stiller op.
4. Endelig kan enhver af rådet inviteres som gæst (observatør) til AR-møder – dog uden stemmeret.

Herefter var der en drøftelse af forskellige løsningsmodeller samt om begrundelse for udvidelse med netop SODAS.

Dekanen bemærkede, at SODAS langt henad vejen de facto er et institut med egen budgetramme og foruden forskning også har undervisning, vejledning og sidder med i FLT. De øvrige centre har i mindre grad institutlignende karakteristika.

Den generelle holdning i AR er, at der ikke er noget til hinder for en udvidelse med SODAS, alternativt en repræsentant på tværs af centre eller repræsentation af alle centre. Repræsentanten skal dog vælges, som andre repræsentanter, og derudover bør der formuleres nogle kriterier/ex ante begrundelser for SODAS-repræsentation. Frem til valget kan SODAS inviteres som gæst.

I fald SODAS skal repræsenteres bifaldt dekanen valg af repræsentant gennem det formelle valgsystem, der i princippet gør alle fra SODAS valgbar. Rektorudpegning frafaldes dermed.

På næste AR-møde afklares det, om AR rådgiver dekanen til: 1) At udvide med SODAS eller ej, 2) At afdække muligheden for at inkludere flere centre i udvidelsen eller ej.

3. **KU's handleplan for diversitet, lighed og inklusion (DEI) (13.35-14.00)**
v/dekan Vibeke Koushede

I forlængelse af 150-årseventet den 26. november tog AR en drøftelse af 1) ligestilling og diversitet på campus og i forskellige processer og 2) emner, tematikker, mødesteder og formater i forbindelse med fremtidige events.

Ad 1: Det handler bl.a. om repræsentation i ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg, og det adresseres på forskellige måder på institutterne. AR bemærkede, at det er en central diskussion, hvordan man som leder håndterer den tidsmæssige belastning, det kan være for medarbejdere at deltage i forskellige udvalg – særligt på institutter med eksempelvis få kvindelige professorer, hvor arbejdsbelastningen af enkelte derfor kan blive uforholdsmæssig stor.

Dekanen bemærkede, at hvis ikke internt så evt. gennem rekruttering af kvinder eksternt til bedømmelsesudvalg, som er tilfældet i ansættelsesudvalg.

AR nævnte, at honorering evt. kan være med til at sikre kvindelig repræsentation. Derudover kunne tilfælde, hvor repræsentation er vigtig, rangordnes. Fx i forbindelse med et professorat eller lignende akademiske stillinger. Det greb også ind i spørgsmålet om promotable tasks. Fx at have bedømt professoransøgninger kan have stor betydning på CV'et.

Konklusion ad 1: Vi udarbejder en tekst, som indeholder nogle principper om kønsbalance baseret på drøftelser i AR. Principperne vil skulle indeholde en prioritering af opgaver i forhold til, hvor AR vurderer, at det er vigtigst at have repræsentation i lyset af dels antallet af kvindelige ansatte samt arbejdsbelastningen og dels, hvad der er promotable/non-promotable tasks. Fx professorbedømmelser versus ph.d.-bedømmelser.

Derudover bringes tematikken videre i FLT med budskabet om, at det er drøftet i AR, og det anbefales at synliggøre, hvilke citizen-opgaver/organisatoriske opgaver, der løftes af hvem (kønsaspektet) og i hvilket omfang. Og at der bør være øget bevidsthed om ledelsesmæssig styring af området, så det ikke overlades til individuelle medarbejdere at gøre opmærksom på uforholdsmæssig stor belastning.

Ad 2: Hvis vi vil være det bedste sted for de bedste ideer, innovative og løsningsorienterede og livslang læringspartner skal det også understøttes bl.a. ved at skabe nogle mødefora herfor, som tiltrækker deltagelse. Noget er givet i lyset af KU-strategien, men det kan også være andre temaer, og spørgsmålet er, hvor og af hvem, det skal løftes.

AR bemærkede, at forskere (uden funktionstillæg) skal prioritere mellem forskningstid og fritid i forhold til at deltage i arrangementer/events. Man kunne også udvide eksisterende fredagsfestival eller ph.d.-cup med øvrige temaer. Alternativt afholde et årligt obligatorisk fakultetsmøde med alle institutter/centre.

Konklusion ad 2: AR kan vende tilbage med ideer til emner og formater, og indtil da fortsætter ledelsen med at sætte nogle rammer.

SIDE 4 AF 7

4. God ledelse i academia (14.05-14.30)

v/dekan Vibeke Koushede

Dekanen og sponsor for forudsætningen om trivsel, fællesskaber og god ledelse indledte: Emnet rejser debat om, hvad god ledelse er inden for academia. Afhænger det af den enkelte eller fællesskabet? Derimod ved enhver, hvad dårlig ledelse er. Ovenstående må AR gerne drøfte i baglandet.

Dernæst er der hele rekrutteringsspørgsmålet. Vi vil gerne tiltrække de bedste forskere og bedste ledere og sikre, at man både kan bedrive forskning og samtidig lede. Og derudover afklare, hvordan der sikres sammenhæng mellem topforskere og god ledelse. Derfor er der ved at blive etableret en taskforce, der skal udarbejde et oplæg med nogle bud på, hvordan ovenstående kan drøftes evt. i de forskellige akademiske råd, FSU'er, FLT'er m.v.

AR bemærkede, at eksempler fra forskellige ledere bør indgå i oplægget, ligesom peer super vision og ERFA-grupper kan være gavnligt i forbindelse med ledelsesudvikling.

Forpersonen bemærkede i den forbindelse, at hun vil initiere et kursus i mentorship, så man kan blive kvalificeret som mentor og for at sikre et ensartet kvalitetsniveau på tværs af KU.

Derudover nævnte AR, at god ledelse også er god personaleledelse samt at anerkende de organisatoriske opgaver, vejledning og undervisning og ikke kun, når der rejses store forskningsbevillinger.

Opsamlende blev der knyttet an til konklusionen under pkt. 3 og opfordret til at synliggøre og anerkende dem, der tager ansvar og løfter organisatoriske/non-promotable tasks.

5. Meddelelser (14.30-14.50)

- a. Nyt fra de studerende
- b. Nyt fra ph.d.-området
- c. Tildelte ph.d.-grader siden sidst

Emma Johanne Henriksen Due fik et rigtig godt valg til bestyrelsen. Desuden oplever psykologistuderende meget forandring for tiden, men der er kampgejst i forhold til at stille krav til fakultet og institut.

De studerende er optaget af flytningen og muligheder for studiemiljø på Sønder Campus. Dekanen opfordrede de studerende til at lægge kræfter i indretning af et godt studiemiljø, når vi kender rokadeplanen.

Der var enighed i AR om at informere og involvere de studerende så bredt som muligt, så ansvaret for at kommunikere ud til hele SAMF ikke hviler på tre repræsentanter i Akademisk Råd.

Der blev ønsket tillykke til de tildelte ph.d.-grader.

6. Status på faste punkter (14.50-15.10)

Orientering ved dekan Vibeke Koushede

- a. Administrativ reform.
- b. SAMF til Søndre.
- c. Kandidatreformen.
- d. Senat og VIP-råd– orientering ved Torben Heien Nielsen
- e. Samarbejdet i Akademisk Råd

Ad a.

Siden efteråret er fakultet og institutter blevet bedt om at melde tilbage til fællesadministrationen om, hvordan samarbejdet forløber, og hvor der er knaster. I den forbindelse har stabschefen på SAMF afholdt møder med alle institutter. Især Økonomiområdet er fortsat meget udfordret og tilsvarende pre- og postaward – dog er der her sket forbedringer.

Derudover har vi i forhold til compliance haft svært ved at få den understøttelse, vi har behov for. Perioden med bistand fra Joseph Burgess ophører nu, og vi er i gang med at afklare, hvordan vi skal løfte opgaven fremadrettet.

Ad b.

KU Byg har noteret sig alle høringssvar og afgiver svar herpå. Generelt efterspørges transparens i økonomien.

Efter UL-møde i januar 2026, udarbejder KU BYG en proces- og tidsplan, hvormed vi har en ramme for inddragelse med hvem og med hvilken frekvens.

Ad c.

Idéoplæg til uddannelsesprogrammer blev godkendt på FLT-møde med gode drøftelser. Idéoplæggene bliver taget op på Studieledermøde den 18. december, og frem mod 15. januar vil der blive arbejdet videre på dem. Efterfølgende vil oplæggene blive forelagt den samlede uddannelsesledelse på KU med henblik på at se og koordinere på tværs.

AR bemærkede, at der i Studenterrådet er udtrykt bekymring for SAMF-uddannelsernes internationale ry og opfattelse af forringet kvalitet i lyset af reformen. Der blev svaret, at sikring af uddannelseskvalitet er noget af det, der har allermest fokus. Det er desuden en forudsætning, at man i alle

idéoplæg skal kunne redegøre for, at uddannelseskvaliteten er mindst lige så høj, om ikke højere, på de nye uddannelser.

SIDE 6 AF 7

Ad d.

Senatsmøde: I orienteringen om KU's økonomi er forskningsreserven positivt nyt, idet den indeholder flere basismidler til forskning og innovation. På bygningsområdet økonomien stram, og besparelserne på SCIENCE fylder en del. Det lukkede punkt handlede om stillerum. Rapporten der ligger grund for rektoratets beslutning vil blive offentliggjort.

VIP-rådsmøde: Besparelserne og afskedigelserne på SCIENCE prægede mødet. I forhold til udmøntningen af de langsigtede strategiske investeringer fra forskningsreserven skal der tænkes i diversitet.

Ad e.

Der afsættes lidt mere tid til punktet på det første møde næste år.

7. Evt. (15.10-15.15)

Forslag til emner for kommende møder:

Bilag 7.1: Liste over emner (nedenfor)

Emneforslag: Hvad er universitetets rolle i samfundet i forhold til humanisme, tolerance og det liberale demokrati? Universitetet en del af maskinrummet for det liberale demokrati og at bidrage til åndelig oprustning. Emnet tænkes ind i en bredere sammenhæng end blot AR og kunne evt. også arrangeres i samarbejde med andre universiteter.

Derudover er compliance og beredskabsplaner på SAMF vigtige emner.

Forslag til emner	Bemærkninger
Tværfaglighed, fælles undervisningsinitiativer og EVU	
Undervisningskvalitet og undervisningsfrihed	
AI i undervisning og forskning	Evt. med vægt på en kritisk vinkel (Morten Axel Pedersen, AI-koordinator på SAMF).
Kommissorium til arbejdsgruppe vedr. fælles ph.d.-skole på det tørre område	Kristian Bernt Karlsson giver en status på arbejdsgruppens arbejde på et kommende AR-møde.
Trivsel og rollen som ph.d.-studerende, især i lyset af APV.	

Overgangen fra kandidatstuderende til ph.d.-studerende.	For at kunne rekruttere talentfulde studerende skal vi udbrede kendskabet til ph.d.-vejen, vise karriereveje, inspirere og gøre det attraktivt.
Klima og bæredygtighed	