

# Referat for møde i ph.d.-udvalget

<b>Emne</b>	Møde i ph.d.-udvalget
<b>Dato og tidspunkt</b>	4. september 2024 kl. 13.15-15.15
<b>Sted</b>	Mødelokale Romeo
<b>Inviterede</b>	Louise Nyholm Kallestrup, Teresa Cadierno, Nina Bonderup Dohn, Bjørn Ribers, Rune Lomholt, Sara Bruun Jørgensen, Anna Charlotte Epple, Morten Ploug Henriksen, Casper Juul
<b>Afbud fra</b>	Sara Bruun Jørgensen, Bjørn Ribers, Anna Charlotte Epple
<b>Mødeleder</b>	Louise Nyholm Kallestrup
<b>Referent</b>	Lene Dreisig Sørensen

---

## 1. Meddelelser

### 1.1. Nye medlemmer i udvalg og administration

Louise Nyholm Kallestrup (LNK) byder velkommen til Lene Dreisig Sørensen (LDS), som er tiltrådt som sekretær i ph.d.-administrationen. LDS vil fremadrettet være referent ved ph.d.-udvalgsmøderne.

Ph.d.-udvalget orienteres om, at Sara Mosberg (SM) træder ud af ph.d.-udvalget, og at Vitus Vestergaard (VV) er blevet udpeget som nyt medlem.

Rune Lomholt (RL) meddeler, at han har valgt at trække sig fra ph.d.-udvalgsarbejdet for at kunne fokusere på afhandling og familie. LNK takker RL for hans arbejde. Da der stadig er 4 stipendiater repræsenteret i ph.d.-udvalget, og da der snart er nyvalg i valggruppe III, udpeges der på nuværende tidspunkt intet nyt medlem blandt de ph.d.-studerende.

### 1.2. Nyt vedr. institutledelse

Alexandra Holsting (AH) er pr. 1. august 2024 ansat som institutleder på Institut for Design, Medier og Uddannelsesvidenskab. I forlængelse heraf er viceinstitutleder Hans-Christian Jensen (HCJ) blevet eneansvarlig personaleleder for ph.d.-stipendiaterne.

Ph.d.-stipendiaterne har udtrykt bekymring for at have en personaleleder med arbejdsplads i Kolding. De påpeger, at ph.d.-stipendiaterne i Odense er ansat på tværs af to institutter, og at nogle af perspektiverne i forhold til dette måske vil gå

tabt, da der i Kolding kun er ét institut. Ph.d.-stipendiatene værdsætter desuden, at ledelsen er synlig og fysisk til stede på campus, og de håber, at HCJ vil prioritere dette.

LNK fortæller, at institutleder er opmærksom på udfordringen, og at der er truffet aftale om, at HCJ vil være på campus i Odense en gang om ugen. Det kan desuden være en fordel, at personaleansvaret samles hos én viceinstitutleder, da det vil skabe mere ensartethed og blive et større fokusområde for viceinstitutleder, fordi ledelsesansvaret kommer til at omfatte flere ph.d.-studerende.

Ph.d.-stipendiatene opfordres til at kontakte AH eller HCJ, hvis de oplever udfordringer, og ph.d.-skolen vil også være opmærksom på, om den nye ledelsesstruktur påvirker stipendiaternes trivsel.

### 1.3. Vejlederkursus

Alle ph.d.-vejledere skal deltage i et vejlederkursus hvert 5. år (eller hvis man er ny vejleder), men der er desværre mange, som ikke er opmærksomme på dette, eller som er af den opfattelse, at de ikke har behov for at få genopfrisket kurset. Ud over den mere generiske del af kurset, som kører sammen med SAMF, er der også en del, der handler om erfaringsudveksling, hvorfor det vigtigt at også erfarne vejledere deltager.

Institutterne er blevet inddraget som personaleansvarlige enheder for at sikre, at alle ph.d.-vejledere gennemfører kurset. Der fokuseres til en start på ph.d.-vejledere med nye stipendiat, mens man venter lidt med de vejledere, der pt. ikke har nogen stipendiat.

### 1.4. Becoming a researcher

Alle ph.d.-studerende opfordres til at følge kurset 'Becoming a researcher', selvom det ikke er obligatorisk. Stipendiat og vejledere er informeret om, at det er muligt at tilmelde sig kurset ved at skrive til Jeanet Dal (JD).

## 2. Ph.d.-K

LNK fortæller, at der blev afholdt ph.d.-k møde den 26. august 2024. På mødet præsenterede ph.d.-studerende fra PAUSD resultaterne fra sidste ph.d.-spørgeundersøgelse. De fremhævede en del problematikker, som ph.d.-skolen på Humaniora ikke kunne genkende, og det viser sig også, at ingen af de ph.d.-studerende på Humaniora havde deltaget i undersøgelsen. Det samme gjaldt for PAUSD's arrangementer, hvor ph.d.-studerende fra Humaniora også kun sjældent deltager. Der lyder derfor en opfordring til stipendiatene om at medvirke i undersøgelserne.

De ph.d.-studerende tilkendegiver, at de ikke har modtaget invitationen til undersøgelsen. Hvis den er delt via Teams, har mange nok overset den, og mange ph.d.-studerende foretrækker generelt kommunikation på mail i stedet for Teams.

På ph.d.-k mødet blev der desuden fulgt op på sexismerapporten. Der er bl.a. forskellige tiltag undervejs fra HR, som både handler om at undgå sexismen, men som også sætter fokus på, hvis man er vidne til eller offer for sexismen. Pt. findes der en vejledningsside på SDUnet, og der vil blive fulgt yderligere op, når den forestående APV er gennemført.

### 3. Godkendelse af kursusudbud E24, kurserne findes [her](#)

#### 3.1. Planlagt kursusudbud for efteråret 2024 og foråret 2025

Det foreløbige kursusudbud for E24 og F25 præsenteres og godkendes.

Kurser i efteråret 2024

- Publikationskursus
- Mixed Methods (blev afholdt i starten af september)
- Becoming a researcher (der er 20 tilmeldte)

Kurser i foråret 2025:

- RCR (kurset er flyttet til januar og der er åbnet for flere tilmeldinger)
- Academic English writing
- Forskningsformidling
- Videnskabsteori (evt. først i E25)

#### 3.2. Proces for kursusudbud

I løbet af foråret 2024 har man forsøgt at strømline processen for kursusudbud, og der er i den forbindelse udarbejdet et skema til indberetning af fagspecifikke kurser. Skemaet er formidlet til forskningsenhederne via instituttet, og forskningsgrupperne er så småt begyndt at indberette kurser. Ved ønske om udbud af generiske kurser skal man stadig skrive til LNK. Der er ikke fastsat tidsfrister for, hvornår man senest skal indmelde et kursus.

På hjemmesiden annonceres primært kurser med ECTS-vægt, mens mindre arrangementer annonceres på Teams. Man skal blot give JD besked, så er hun behjælpelig med at lave et opslag.

Der gøres desuden opmærksom på, at faste møder i en læsegruppe også kan godkendes som et ECTS-bærende kursus, når der er tale om møder på regelmæssig basis.

#### 3.3. Ønsker fra stipendiaterne

Stipendiaterne efterspørger et kursus i litteratursøgning. Der har tidligere været afholdt et sådant kursus, og der er ønske om at gentage succesen.

For at sikre flere tilmeldte til kurserne foreslår stipendiaterne, at der sættes på en flerstrengt kommunikationsstrategi. Hvis budskabet skal nå ud til de ph.d.-studerende, er det ikke nok at offentliggøre kurserne på hjemmesiden.

De ph.d.-studerende i udvalget er opmærksomme på at LNK også informerer om kurserne, og at det er muligt at orientere sig i den centrale database. Derudover stilles følgende forslag til yderligere tiltag:

- Orientering via vejleder
- Fast link i Teams
- Implementering af særskilt rubrik for ph.d.-studerende i institutternes nyheds-mails.

#### 4. VIVEs Sexismerapport (drøftelsepunkt), se bilag

Medlemmerne har som forberedelse til mødet haft adgang til en opsummering af undersøgelsens hovedresultater, der er vedlagt som bilag. Omtale og link til undersøgelsen findes desuden [her](#).

Resultaterne har allerede ført til diskussion i forskellige fora, herunder f.eks. ved ph.d.-frokost, på ledelsesmøde på fakultetet samt på møde i ph.d.-k. Der er en udbredt holdning om, at emnet skal tages alvorligt, men at man samtidig ikke skal handle overilet. I øjeblikket adresseres emnet på vejlederkurset, men derudover afventer man APV'en før yderligere tiltag iværksættes. Der er sket meget inden for de sidste år og tingene flytter sig hurtigt. Data er fra 2010, så meget kan have ændret sig.

Der er enighed om, at overgreb selvfølgelig fordømmes. Det, der er svært, er, når vi har en kultur, hvor ting bliver taget forgivet, for på den måde kan sexisme ubemærket finde sted. Der tales bl.a. om det misforståede hensyn. Derfor er det også et vigtigt emne at drøfte i ph.d.-udvalget, og medlemmernes drøftelse frembringer følgende kommentarer:

##### Introduktion for nye ansatte:

Det kunne være fint med en introduktion for nye ansatte, så man bliver opmærksom på det. Det vil desuden skabe et fælles grundlag, så man helt fra start kender kulturen og ved, hvad der anses for acceptabelt. Der kan være mange, der ikke er klar over, hvad der faktisk opfattes som sexisme, og derfor er det vigtigt at give nogle eksempler.

##### Forholdet mellem vejleder og stipendiat:

Det er bl.a. vigtigt at være opmærksom på forholdet mellem vejleder og stipendiat, da ph.d.-studerende selvfølgelig er meget afhængige af deres vejledere. Noget af udfordringen er, at vejlederne ikke er nær så opmærksomme på det relationelle som stipendiaterne. Vejlederne kan hurtigt glemme den magt, de har, fordi de betragter de ph.d.-studerende som jævnbyrdige, og de har derfor ikke på samme måde fokus på den formelle struktur, som til gengæld er meget nærværende i de ph.d.-studerendes bevidsthed, fordi de er på vej op i hierarkiet. Vejlederne skal derfor være opmærksomme på at holde samtalen åben, så de ikke kommer til at bruge deres magt forkert. Her er det ikke nok med en mulighed for at rapportere overgreb.

Det er dog ikke kun mellem vejleder og stipendiat, at der forekommer sexisme, det finder også sted ved sociale arrangementer, hvor flere forskellige stillingsgrupper deltager. Det er heller ikke altid, at der er tale om hændelser, der finder sted på SDU. Der kan f.eks.

være eksempler på sexismen på konferencer. I disse situationer bør der hjælpes ved at klæde stipendiaterne godt på til at kunne håndtere situationerne.

#### Kvinder og mænd:

Der opleves generelt en god kultur på SDU, men der er samtidig blik for, at det er vigtigt at holde samtalen åben. Det er primært kvindelige ph.d.-studerende, der oplever at blive udsat for sexismen, men også mange internationale stipendiater oplever udfordringer. Det er dog vigtigt, at alle ser det som en opgave, der skal handles på, og mændene har en særlig opgave i at anerkende, at der er et problem, fordi det måske ikke er noget, de selv oplever.

#### Empati vs. uønsket opmærksomhed

Mange gange kan det være svært at skelne mellem empati og uønsket opmærksomhed. Det er også meget afhængigt af situationen. Det kan hurtigt opfattes forkert, hvis man giver komplimenter, så det er noget, man tænker ekstra over. Man kan også have nogle gode kolleger, hvor man ikke ville opfatte det på samme måde, som hvis det er en person, man næsten ikke kender. Det afhænger meget af, hvilken relation man har, og folk har forskellige grænser, så det er svært at lave specifikke procedurer. Derfor er dialogen vigtig.

Afslutningsvis opsummeres drøftelsen således: LNK adresserer fortsat sexismen på vejlederkursus og også i velkomsten for nye ph.d.-studerende. Der tages eksempler med til understøttelse af dialogen.

### **5. Status på omstrukturering af ph.d.-området (drøftelsespunkt)**

Der er sammenskrevet en ramme for ph.d.-skolen, som alle gerne skulle have modtaget på forskellig vis. I forbindelse med rammebeskrivelsen opleves der stor velvilje men til dels også frustration. I forskningsgrupper med mange ph.d.-studerende oplever man f.eks., at det kan være svært for vejledere at finde den fornødne tid, mens man i grupper med få ph.d.-studerende kæmper med at få skabt samarbejde med andre.

Ph.d.-udvalget drøfter, hvordan man kan fordele midlerne, så de også kommer forskningsenheder til gode, hvor der er meget få ph.d.-studerende. De konstaterer, at der altid har været enkelte, som ikke umiddelbart passer sammen med andre. Det fagspecifikke kan stipendiaterne måske finde på tværs af lande, hvor de har nogle fagfælder, f.eks. gennem EPIKUR. Stipendiaterne skal desuden huske, at kurserne er med til at tegne profilen, men at de ikke behøver være direkte relevante for projektet. De ph.d.-studerende opfordres til at tænke kreativt og selv at være opsøgende.

Der opleves generelt en positiv indstilling over for den nye struktur, og foreløbig skal den have lov at køre lidt, før man begynder at evaluere.

### **6. Årshjul for ansættelse af nye stipendiater (drøftelsespunkt)**

Der har været et ønske om at samle indskrivningen af stipendiater, så alle indskrives til semesterstart. Dette for at undgå, at der skal afholdes opstartsmøder hver måned.

Desværre har det vist sig ikke at være muligt, fordi bevillingerne kommer drypvist. Ph.d.-skolen vil derfor blot opfordre til, at man som forskningsleder er opmærksom på, at det er bedst, hvis stipendiaterne starter ved semesterstart. Der er dog forståelse for, at det kan være svært i forhold til hjemtagning af eksterne midler.

## 7. Valg 2024

I løbet af efteråret udskrives der valg for valggruppe III (studerende). Ph.d.-skolen blander sig ikke i valget men håber, at det vil lykkes at få indvalgt minimum 4 stipendiat – gerne fordelt på begge institutter og campusser. De ph.d.-studerende i udvalget opfordres til at hjælpe med at skubbe processen i gang ved at sprede budskabet til deres medstuderende og sikre, at der opstilles en kandidatliste.

## 8. Godkendelse af bedømmelsesudvalg, se bilag

Ph.d.-udvalget har ingen indvendinger mod sammensætningen af bedømmelsesudvalget, som godkendes uden yderligere kommentarer.

## 9. Ansøgning om dispensation til udsættelse af genafleveringsfrist, se bilag

Indledningsvis bemærkes, at der søges en principiel holdning hos ph.d.-udvalget, idet ph.d.-skolen ikke har nogen nedskrevne regler i forhold til yderligere udsættelse af en genafleveringsfrist. Nina Bonderup Dohn (NBD) nævner dog, at der tidligere er set eksempel på, at en stipendiat har fået udsat sin genafleveringsfrist med et par måneder.

Ph.d.-udvalget er enige om, at udsættelse af en genafleveringsfrist generelt skal være en mulighed. Det er dog vigtigt, at der foreligger en velbegrunderet beskrivelse af, hvorfor der søges om udsættelse. Derudover fremhæves følgende opmærksomhedspunkter:

- En udsættelse af afleveringsfristen medfører ikke, at stipendiaten har krav på yderligere vejledning.
- Det er vigtigt at der søges om en realistisk deadline, så der ikke søges udsættelse gang på gang.
- Bedømmelsesudvalgets sammensætning kan ændre sig, såfremt der er medlemmer i bedømmelsesudvalget, der ikke har mulighed for at fortsætte i udvalget pga. den nye frist.

Det er ph.d.-udvalgets vurdering, at der i den konkrete sag er gode argumenter for udsættelsen, og stipendiaten medsender både en tidsplan og vejlederudtalelse. Ph.d.-udvalget beslutter derfor at indstille udsættelsen af afleveringsfristen til dekanens godkendelse. Ph.d.-udvalget understreger desuden, at der i afgørelsen til stipendiaten skal gøres opmærksom på, at udsættelsen kan medføre ændring af bedømmelsesudvalgets sammensætning.

## 10. Eventuelt

Der lyder en stor tak til RL for godt samarbejde.