

BILAG 1



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Institutrådsmøde onsdag d. 7. september 2016

Kl. 9.30-12.30, Fib2-35

Medlemmer:

Birgitte Gregersen (formand), Allan Næs Gjerding (VIP), Christian Nielsen (VIP), Jacob Rubæk Holm (VIP)
Reimer Ivang (VIP), Michael Simonsen (TAP),

Afbud:

Helle Arenshøj (TAP), Frederik Kiel (Oecon 6/7. semester), Jakob Krabbe Nielsen (Oecon 8/9. semester).

Observatører fra forskningsgrupper uden valgte medlemmer:

Michael Fast

Afbud:

Erik Werlauff, Ina Drejer, Kristian Nielsen, Lars Ehlers, Thomas Borup, Finn Olesen

Sekretær for udvalget:

Gro Stengaard Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag 1: 2016-06-22 - Referat IR-udkast

Godkendt.

JRH spurgte til, hvad der er sket i forhold til studiemiljø siden sidste orientering. BG lovede, at der bliver fulgt op på det.

Derefter gav BG en kort orientering om status på øvrige emner behandlet på seneste møde:

- BG orienterede om status på talentprogrammer, hvor vores institut har fået udpeget Rasmus Lema.
- Direktionen har desuden besluttet at udskyde beslutningen omkring tværgående projekter, hvilket betyder, at der ikke er udpeget nogen projekter. Der arbejdes stadig videre med projektet omkring udkantsproblematikker. CN supplerede med, at han har hørt at processen for indsendelsen skal besluttes på det næste direktionsmøde.
- Arbejdsdeling mellem BG og ANG er blevet sendt ud til instituttet.
- Rektor har fremskyndet fristen for indstilling af æresprofessorer. Det blev i går meldt ud, at fristen for indstilling er 20. september.
- Jørgen Gulddahl er gået i gang med arbejdet med forskningsledernes rolle.

3. Opfølgning fra sidste møde

a. *Alumne aktiviteter (Bilag 2: Alumni)*

RI orienterede om baggrunden for, at oplægget ikke omhandler et forslag til et alumnearrangement, men i stedet en trinvis plan hen imod opbygning af en alumneorganisation der kan bære et



alumnearrangement. Rationalet bag, er at vi skal fortælle folk, hvad vi laver, før vi inviterer dem, og derfor er ideen med en årsrapport kommet på banen.

BG foreslog, at der tænkes bredere end blot uddannelser i en sådan årsrapport, hvor øvrige nyheder fra instituttet også tænkes ind.

Der var enighed om, at det var en god idé med en realistisk tidsplan, men at der stadig skal sættes dedikerede ressourcer af til at løse opgaven. Særligt opgaven med oprettelse og drift af et "alumne-sekretariat" vil kræve dedikerede ressourcer og det skal ske i samarbejde med skolerne. Nogle opgaver kan godt ligge på studieniveau, mens andre skal ligge på institut/skoleniveau.

Det blev foreslået at der organisatorisk kunne tænkes i en placering omkring Keld. Ligeledes blev det foreslået at skelne til hvordan man gør hos MBA, velvidende at det sandsynligvis ikke direkte kan kopieres, da deres alumner adskiller sig fra de ordinære uddannelses alumner.

BG meddelte at det sandsynligvis er realistisk, at der kan frigøres TAP-ressourcer i foråret 2017 til en sådan opgave.

JRH spurgte til, hvad formålet med alumne aktiviteter er. Det blev præciseret, at kontakten til tidligere studerende er værdifuld både i forhold til praktiskpladser og stillinger til vores studerende samt adgang til mulige samarbejdspartnere. I forhold til hvad alumnerne får ud af det, er det primært det netværk vi kan tilbyde dem.

Institutrådet besluttede, at der arbejdes videre med tanker omkring organisering, men anerkendte at det er ikke realistisk, at der sker noget før 2017. BG deltager i drøftelser med relevante aktører omkring organisering.

b. Institutseminar

ANG orienterede om program for institutseminaret. Den røde tråd er, at vi starter institutseminaret, hvor APV processen sluttede. Institutseminaret sætter dagsordenen for efterårets drøftelser med forskningsgrupperne. Der er d.d. 83 tilmeldte.

4. Fakultetsstrategi – Høring (Bilag 3: Høring SAMF-strategi)

BG spurgte indledningsvist til om der er planer om at indsende noget fra forskningsgrupperne.

- IVØ: Der er staffmøde d. 20. september og derefter bliver der indsendt noget – også selvom fristen er 16. september.
- BMDC, ORCA og IKE indsender ikke.
- FIRM indsender ikke, men drøfter i starten af oktober hvordan man vil arbejde med strategierne.

Kommentarerne fra IR er listet nedenfor:

- Det er svært at have noget imod det der står, men der er også nævnt mange ting.
- Strategien adskiller sig lidt fra hvad man kan forvente fra andre samfundsvidenskabelige fakulteter ved at tale om incitamenter og anerkendelse for vidensarbejder. Det er interessant. De øvrige punkter er det svært at være uenige i.
- Det er vigtigt at kigge på incitamenter i forbindelse med tredje-bens aktiviteter, da det også er en af universitetets opgaver. Det interessante bliver, hvordan man vil gøre det. Ideelt set skal det være en akademisk anerkendelse. Det er således ikke nok, hvis det kun er fakultetet, der går ind i det. Ideelt set skal det bringes ind i rektorkollegiet.
- Der skal afsættes midler i strategien til dette, så der udover et personligt incitament også er et økonomisk incitament.



- Første bullet under uddannelse er meget uklar formulering: "Endnu mere relevant kontakt for de studerende til forskningsmiljøerne." Måske skulle der blot stå: "mere kontakt for de studerende til forskningsmiljøerne".
- Følgende to bullets under uddannelse sender et meget uheldigt signal:
 - Udvikling og implementering af forskningsbaseret uddannelse... (Det skulle vi meget gerne bedrive allerede, eftersom vi er et universitet, så denne bullet foreslår vi lettes helt).
 - Etablering af mere tværfaglighed.... (Der er brug for at diskutere, hvad vi mener med tværfaglighed.)
 - Det vi mener, er vel, at vi i stigende grad forsøger at organisere undervisning som vi organiserer uddannelse.
- Mange gode ting i strategien, men meget uklart hvordan.
- Problematisk at fakultetet også begynder at skrive om talenter i forhold til uddannelser, der kunne evt. stå at talentprogrammer tænkes ind i en lokal kontekst.
- Enig i, at strategien er svær at være uenig i. Og det er synd. Det ville være rart at der var lidt mere kant.
- Det kunne være godt med en alumne bullet.
- Det man skriver om forskeren i indledningen om forskningsfrihed etc. afspejles slet ikke inde i strategien (ligesom arbejdsmiljø).

Afslutningsvist orienterede BG om kommentarerne fra SU-mødet d. 6. september.

Næste skridt er at der bliver udarbejdet et hørings svar som sendes ud i ultrakort høring.

5. Meddelelser

a. Status på økonomi og stillinger

BG orienterede om, at der netop er afholdt første møde med dekanen om foreløbig stillingsplan. Det ser fornuftigt ud. Den indeholder primært overgangsstillinger, men også nye stillinger. Han har givet første "nik" til stillingsplanen, og nu skal der regnes på det.

Problemet er, at budgetmodellen, hvor vores basisforskningsmidler er låst fast, betyder, at nyansættelser medfører, at forskningstiden pr. ansat falder. Det skal der findes en løsning på, så vi dels kan finansiere stillingerne i 2017 og årene fremover samt fastholde vores forskningstid.

Fokus på stigning i fastlærdækning betyder, at der sandsynligvis findes en løsning.

RI spurgte til, hvornår man kan begynde at tænke i at ansætte nye ph.d. stillinger, hvis der ex. er adjunkter der ikke forventes at kunne bringe sig til lektorater.

BG meddelte at lektorater skal i opslag, og man derfor kan håbe på kvalificerede eksterne ansøgere. Ph.d. stillinger må slås op indenfor økonomistyring, revision og eksternt regnskab, ellers skal det enten være via eksterne midler eller begrundet i strategi.

BG orienterede om, at dekanen har meldt ud, at ph.d. studerende der ikke bliver færdige til tiden ikke længere kan ansættes som videnskabelige studenter, hvor en af deres opgaver er at færdiggøre deres ph.d., da det giver ekstra fordele til ph.d. studerende på vores institut i forhold til ph.d. studerende på andre institutter. Så fremover skal vores ph.d. studerende aflevere indenfor tre år.

b. Meddelelser fra forskningsgrupperne

- IVØ:
 - Svetla og Marin har udgivet bøger, og ellers står den på studiestart.



- Studenteroptaget er på 80-90 studerende, 40-50 per uddannelse. Der har i år været problemer med udsendelse af informationsmail efter det er overgået til centralt niveau, hvor nogle mails ikke er gået ud til de studerende.
- Arbejder sammen med Niels Maarbjerg Olesen om etablering af praktikforløb i 9220-netværket.
- Derudover overtager RI posten som forskningsgruppeleder efter Olav.
- ORCA:
Har afholdt seminar om videnskabsteori for både Vip og D-VIP, men ellers almindelig "drift".
- BMDC:
 - CRO, AMO og CN har udarbejdet et spørgeskema som udsendes til alle universitetsstuderende om deres erfaringer med opstart af egen virksomhed.
 - Summer Summit afholdt i sidste uge i sammenhæng med food-festival i Aarhus.
 - 11. oktober afholdes arrangement hos Spar Nord om overlevelses-genet i nordjyske SMV'er. På dagen lanceres samtidig en ny bog (CN og Kristian Brøndum: Kick-ass companies).
- IKE:
 - Netop afholdt det årlige IKE-seminar.
 - Roman Jurowetzki har forsvaret sin ph.d.
 - Abdi Yuya (joint degree) indleverer efter planen sin ph.d. 23. september.
 - Den nye 4+4 ph.d. er nu i gang.
 - CROs Running project er startet, der skal besættes to ph.d. stillinger, hvilket kan vise sig at blive sært, da der er særlige krav til, hvor længe ansøgere må have opholdt sig i Danmark indenfor de seneste tre år, og da mindst en af stillingerne kræver at ansøgeren kan læse dansk kan det måske blive et problem.
 - Der indsendes snart ansøgning til AfricaLics phase II til Sida, hvor IKE er partner.
- FIRM
 - Strategiseminar i starten af oktober, fælles projekt under opsamling

Derudover orienterede BG om, at SAMiU i går godkendte en revideret kompetencepolitik.

6. **Temadrøftelse: Ph.d. v. Poul Houman Andersen (Bilag 4: Ph.d. Buddy ordning)**

Ph.d. området har både i det tidligere og nuværende Institutråd været genstand for drøftelse, ligesom ph.d. området har været – og fortsat vil være et særskilt indsatsområde i instituttets strategi.

PHA orienterede om samtaler med ph.d. studerende, der har dannet grundlag for hvordan man skaber bedre overgange for ph.d. studerende.

Konkret har denne dialog resulteret i følgende forslag:

- Det vil være en god idé at udarbejde et velkomstbrev, hvor en del praktiske ting beskrives, herunder at man er ansat. PHA gjorde opmærksom på at studentersamfundet har lavet en udmærket "Pixi" til studerende som vi kan lade os inspirere af.
- I den forbindelse kunne man også få fagforeningen til at introducere sig selv. Det er noget man kunne forvente at Delphi organiserede, men Delphi er ikke så aktiv for tiden. PHA har i den forbindelse lovet at viderebringe forslag til fakultetsledelse om, at hvert institut udpeger et medlem til Delphi, så det bliver mere institutionaliseret.
- Etablering af Buddy ordning, hvor en ældre ph.d. studerende eller ung adjunkt agerer buddy for den nye ph.d. studerende. En variant til en "one-to-one" buddy ordning kunne være en ordning, hvor der to-tre ph.d. studerende deler en buddy.



AALBORG UNIVERSITET

BG takkede for glimrende forslag og spurgte til, om det var muligt, at Ph.d. skolen udarbejder et generelt velkomstbrev, hvor de enkelte institutter så kan tilføje de informationer der er særlige for dem. Forslaget med en buddyordning er noget vi burde kunne stable på benene, og instituttet kan godt finansiere frokoster engang imellem.

Nedenfor er kommentarerne fra IR listet:

- Der kan måske behov for mere institutionalisering i forhold til den administrative funktion, hvor forskningssekretærene får til opgave at være kontaktperson i forhold til administrative og praktiske spørgsmål.
- Det er vigtigt, at forskningsgruppen også støtter op om de ph.d. studerende så de har et miljø af kolleger, og ikke kun deres vejleder. Det er ligeledes vigtigt, at Delphi fungerer så de kan mødes på tværs af institutter.
- Der er behov for en rundvisning og introduktion til de andre ph.d. studerende.
- Der er stor forskel på de ph.d.-studerende. Det er en god idé med en buddyordning, og så kan det vurderes om der kun er behov for 2 møder eller et længere forløb.
- Der kunne i instituttets nyhedsbrev være en kort intro med billede af nye ph.d. studerende.

BG spurgte til, hvordan vi skal udpege buddies. Er det noget, der skal ligge i forskningsgrupperne?

Institutrådet besluttede, at BG og PHA drøfter implementering af buddyordning samt udarbejdelse af pixi.

7. Eventuelt

Intet under eventuelt.

BILAG 2

Forskningsgrupper: organisering, koordinering og ledelse

På opfordring af institutledelsen har jeg foretaget en mindre rundspørge blandt en række af instituttets forskningsledere/ -koordinatorer vedrørende den enkelte gruppes praksisser i organisering, koordinering og ledelse af forskningsgrupper. Dette notat er et resultat heraf og er tænkt til at tjene som et af flere input til institutrådets drøftelse af, hvordan det finder det hensigtsmæssigt i fremtiden at fastlægge organisatoriske rammer og support for instituttets forskningsgrupper. Af andre input til en sådan drøftelse kan være: AAUs og Det samfundsvidenskabelige Fakultets strategier og ikke mindst de synspunkter, der vil fremkomme i institutrådets debat om emnet. Jeg vil gerne takke Allan Næs Gjerding for kommentarer til en tidligere version af dette notat – kommentarer jeg særligt har brugt specielt i den opsummering udsagn fra forskningsledere, notatet starter med og i præciseringen af de overvejelser, det kunne være muligt at tage op i den efterfølgende behandling af emnet i institutrådet.

En opsummering af rundspørgens resultater kan deles op i følgende emner:

- Gruppernes vægt på BFI-point og anden anerkendelse af forskningsresultater
- Betydningen af samarbejde med eksterne parter
- Betydningen af individuel versus kollektiv forskningsarbejde
- Vilkår for phd-studerende og vilkår for fastansatte forskere
- Balancen og samspillet mellem forskning og undervisning
- Forskningsgruppelederen som primus inter pares eller som leder

Notatets opsummering er gjort på grundlag af følgende punkter, som er blevet berørt samtalerne med forskningslederne/ -koordinatorerne: medlemskab og optagelseskriterier, centrale målepunkter for effektivitet og interne samarbejdsformer, samspillet mellem forsknings- og undervisningsansvar, ledelses- og koordineringsformer og ønsker om eksterne organisatoriske rammer og support fra instituttet og universitetet som sådan.

Udvalget af forskningsledere og –koordinatorer, hvis input danner baggrund for dette notat, er foretaget ud fra et tilfældighedsprincip, hvor der dog er skelet til at inddrage både mindre og større forskningsgrupper målt i antal tilknyttede forskere. Med forskere menes her phd-studerende, post-docs, adjunkter, lektorer, professorer og gæsteforskere, og antallet varierer mellem de udvalgte grupper fra en håndfuld til mere end en snes. De grupper, hvis ledere/koordinatorer har været inddraget er: BMDC, FIRM, IKE, MAC og MAMTEP.

Medlemskab og optagelseskriterier

Svarene på dette spørgsmål dækker, at alle forskningsgrupper benytter et kriterium om, at et medlemskab af en forskningsgruppe tager udgangspunkt i det område, den enkelte bedriver sin forskning inden for, selv om dette område for nogle grupper er ret bredt målt med gængse faglige alen. For nogle grupper er det tilstrækkeligt for et medlemskab, hvis der er en overensstemmelse på dette punkt, idet så vil en i instituttet ansat forsker kunne optages og fastholde sit medlemskab

af gruppen. En begrundelse i nogle af grupperne for udelukkende at bruge et sådant kriterium er, at det er opfattelsen, at da etablering af forskningsgrupper blev en del af organiseringen i instituttet, blev det dermed således, at alle ansatte med en forskningsforpligtelse havde pligt til at være medlem af en gruppe.

Der eksisterer imidlertid i flere af forskningsgrupperne et supplerende, men mere uformelt krav, som drejer sig om, at for at kunne optages som medlem og for at kunne fortsætte sit medlemskab skal vedkommende præstere en forskningsproduktion, som kan måles i de såkaldte BFI-point og måske i lidt bredere mål omkring en generel udvist aktivitet i forskning. Der, hvor et sådant krav mest tydeligst udtrykkes, handler om gæsteforskere, der i en periode ønsker at blive indlemmet i en gruppe for en periode – og særligt for de grupper, hvor den form for anmodning om optagelse kommer med jævne mellemrum.

Hvad angår opretholdelse af medlemskab, handler betydningen af et sådant kriterium mest om den gruppe forskere, der generelt styres mest stramt, hvad angår forskningsaktiviteter: De phd-studerende. Her sætter phd-uddannelsens generelle regler i sig selv tydelige krav om progression i forskningsaktiviteten og produktionen, hvilket i sig selv er med til at definere kravene til et medlemskab af en forskningsgruppe for en phd-studerende. Men det interessante er i den sammenhæng, at flere forskningsgrupper i deres vurdering af potentielle og specielt igangværende phd-studerende tillige prøver at vurdere deres potentialer for også efter erhvervelsen af en phd-grad at kunne blive en aktiv kraft i den fælles produktion af BFI-points.

Det gælder imidlertid også, at typen af kriterier for opretholdelse af medlemskab i en forskningsgruppe for de øvrige medlemmer diskuteres i grupperne, og at der flere steder udtrykkes en interesse for at skærpe kravene til forskningsproduktionen for den enkelte. Det er ikke sådan, at en sådan skærpelse i nogen grupper har resulteret i formelle eksklusioner af medlemmer, og der hersker tillige tvivl om dette i det hele taget vil være muligt, men det nævnes, at samarbejde med mere perifere medlemmer er blevet afsluttet på grundlag af en for gruppen utilstrækkelig indsats fra vedkommende, og det er tydeligt, at diskussionen i flere grupper om, hvad et medlemskab kræver, ikke er afsluttet.

Centrale målepunkter for og metoder til at skabe effektivitet

Som nævnt ovenfor foregår der i flere af forskningsgrupperne – i praksis måske i alle – en diskussion af kriterier for medlemskab, og det er samtidig en måde at definere målepunkter for effektivitet. Det handler som nævnt om, udtrykt lidt firkantet, om gruppens evne til at producere BFI-point. Det udgør for alle grupperne en væsentlig opgave, som de udfører til gavn for instituttet og videre ud mod universitetet. Men det er samtidig en måde for den enkelte gruppe at vise sin effektivitet og sin profil i en bredere faglig sammenhæng over for både det videnskabelige samfund, men også over for konkrete samarbejdspartnere f.eks. i form af praktikere inden for området.

Effektivitet har imidlertid også en anden side, som supplerer den rene individuelle og fælles produktion og officielle spredning af forskningsresultater. Det handler om, hvordan den enkelte og i de store forskningsgrupper de undergrupperinger, der eksisterer her, bidrager til at understøtte

gruppens samlede produktion. Det understøttes dels på daglig basis ved, at medlemmer hjælper andre medlemmer gennem at læse og kommentere deres udkast til papers, artikler, kapitler mv. og dels om specielt at understøtte medlemmer, der på forskellig vis ikke har nået de resultater, de og andre havde forventet. Denne sidste funktion som en systematik er imidlertid kun nævnt i nogle grupper og omfanget af dette synes i hvert fald i nogle grupper at være ret begrænset.

Som en forudsætning for både at skabe effektivitet og for at medvirke til gode arbejdsforhold for den enkelte og gruppen som sådan, udfoldes der i alle grupperne en række aktiviteter, hvor hele gruppen har mulighed for at være aktiv. Den mest almindelige aktivitet er det såkaldte forskningsseminar, hvor seniorgruppemedlemmer, phd-studerende og/eller gæsteforskere kommer med indlæg og præsenterer enten færdige artikler eller artikler, der er undervejs. Det er en aktivitet, som normalt finder sted mellem 3 til 6 gange pr. semester og har en varighed på nogle timer. Det er i de fleste grupper en forventning, at alle de medlemmer, som ikke har deres kalendere blokeret af undervisning el., deltager, men det gælder ikke nødvendigvis i alle grupper.

Enkelte grupper arbejder regelmæssigt på at arrangere og afholde større konferencer eller seminarer, hvor både interne og eksterne fagfæller inviteres. Formålet med disse aktiviteter er at være en synlig part i det internationale forskersamfund inden for området. Sådanne konferencer understøttes som regel økonomisk både fra interne og eksterne kilder. Til gengæld er det således, at dette er en aktivitet, der kun varetages af de største forskningsgrupper, mens de mindre grupper har vanskeligt ved at samle den nødvendige arbejdskraft til at varetage en sådan genkommende aktivitet.

Som en yderligere faktor, der kan skabe effektivitet, er, at det ved instituttets mellemkomst er lykkedes at skabe en fysisk organisering, så medlemmerne af den enkelte gruppe sidder i kontorer tæt ved hinanden og i nogle kontorer tillige flere medlemmer sammen. Det betyder en praktisk mulighed for at mødes i det daglige, og det virker. Samtidig er der i flere grupper bestræbelser i gang for at forøge den sociale interaktion i arbejdet ved at arrangere, at gruppen f.eks. spiser frokost sammen. Imidlertid er det samtidig typer af aktivitet, der kan gribe ind i de frihedsgrader, den enkelte har i sin arbejdstilrettelæggelse. Derfor er der grænser for, hvor langt en gruppe vil gå i den retning, og der findes gruppemedlemmer, som ikke deltager i sådanne aktiviteter.

Forsknings- og undervisningsgrupper?

Én forskningsgruppeleder går så langt, at han kalder gruppens aktivitet inden for undervisning, og undervisningsudvikling og –planlægning, den magnet, der holder gruppen sammen. En sådan magnet er imidlertid ikke i alle grupper lige betydningsfuld. Men betydningsfuldt er det uden tvivl at have ansvar for gruppens "egen" uddannelse. Det er indtrykket, at på flere måder optager samarbejdet om en kandidatuddannelse, eller en betydelig del af en kandidatuddannelse, og i et enkelt tilfælde både en kandidat- og en bacheloruddannelse mindst lige så meget – og nok mere – af en forskningsgruppes tid til administration og planlægning sammenlignet med den tid, der bruges til den fælles administration og planlægning af forskningen.

Der er ingen direkte sammenhæng mellem en gruppes størrelse og det uddannelsesområde, gruppen søger at dække. Det har bl.a. noget at gøre med, at fastlærerdækningen varierer mellem uddannelser, og at uddannelserne målt i antal studerende varierer ret kraftigt. Det betyder imidlertid, at omfanget af arbejdet med udvikling og planlægning varierer mellem grupperne, og det betyder endvidere, at den sammenhæng, de enkelte medlemmer kan etablere mellem sin forskning og undervisningen, kan variere kraftigt.

At forskningsgruppen har påtaget sig et ansvar for udvikling og planlægning af et konkret undervisningsområde, kan i forskningssammenhæng både ses som en fordel og en ulempe. Fordelene handler om den sammenhæng, der i en lang række tilfælde kan etableres mellem forskningen og undervisning i brug af teori og modeller. Det skal dog ikke forstås på den måde, at det enkelte gruppemedlem i nogen betragtelig grad underviser direkte i sit forskningsemne. Dertil er forskningsemnerne for "smalle" og undervisningsforpligtelsen for de fleste for "bred".

Ulempen ved at være en gruppe, der har ansvar for en del af en uddannelse, er, at det giver de enkelte medlemmer og gruppen som sådan et ansvar for at dække en række undervisningsområder, der ikke alle er lige centrale i forskningen, og måske lige så betydningsfuldt, at det sætter nogle krav til gruppen og dens medlemmer om at dække bestemte undervisningsopgaver, hvor det skal passe ind i uddannelsens progression, mens det samtidig kan passe mindre godt ind i forskningens rytme.

Ledelses- og koordineringsformer

Set ud fra en traditionel opdeling af ledelses- og koordineringsformer mellem på den ene side ren delegering til på den anden side ren dirigering, og mellemformerne samarbejde og deltagelse, er der mellem grupperne både en vis forskellighed, men tillige en tydelig tendens i, hvordan forskningslederne / -koordinatorerne beskriver denne opgave. I det hele taget er det karakteristisk, at de fleste forskningsledelse enten kalder sig koordinatører eller definerer denne ledelsesopgave i et "koordineringssprog", mere end i et egentligt "ledelsessprog".

Et koordineringssprog handler her om, at ledelsesopgaven i høj grad ikke er delegeret til et enkelt gruppemedlem, men er delegeret til alle eller et flertal af gruppens medlemmer. Det er uden tvivl en tradition, som bygger på, at den enkelte som forsker – og underviser – har sit individuelle ansvar som medarbejder, en tradition, som på trods af de ændringer, der er sket i både forskningen og i uddannelsesudvikling og –planlægning, i betydelig grad synes bevaret.

Når der her tales om i betydelig grad, hænger det sammen med, at individualiseringen ikke er helt entydigt, idet der i flere af forskningsgrupperne tales om noget, der kan kaldes en kernegruppe, og noget, der på samme vis kan kaldes en periferi. Kernen består af de fastansatte, som samtidig tager det store ansvar for den uddannelsesudvikling og – planlægning, der finder sted - og som samtidig er aktive inden for forskningsområdet. En sådan kernegruppe kan være af divergerende størrelse og kan i de små forskningsgrupper omfatte alle fastansatte. I de større grupper er der tydelige tegn på, at der enten formelt eller uformelt er dannet en form for forretningsudvalg, som udspringer af en sådan kernegruppe.

Kernegruppens funktion bliver på den måde at holde sammen på forskningen gennem at søge at styrke denne både gennem eget arbejde, men også gennem kontinuert at se efter muligheder for at udbygge gruppen med nye kolleger. Et forretningsudvalgs funktion er af mere administrative karakter, f. eks. gennem at være styrende kræfter i at arrangere konferencer og seminarer og i at medvirke til, at hele gruppen og dens faglige omverden holdes orienteret via hjemmesider om, hvad der foregår, og hvad der er planlagt i den kommende tid.

En funktion, som kan ligge i forretningsudvalget, men som måske i højere grad i praksis kan siges at ligge i kernegruppen, er det ansvar, som flere forskningsledere påpeger, skal ligge i en gruppe og ikke hos et individ eller hos hele forskningsgruppen, og som indeholder, at specielt de yngre medlemmer af en forskningsgruppe ikke allokeres til for mange forskellige undervisningsopgaver i en enkelt sæson. Et andet ansvar, som hos nogle grupper også ligger i kernegruppen, handler om at tage skridt til at løse problemer i forbindelse med, at – måske specielt yngre – medlemmer ikke går i stå eller løber sur i deres forskningsopgaver.

Midt i kernegruppen og som medlem af et evt. forretningsudvalg står forskningslederen, som en art "primus inter pares". Det er imidlertid ikke en placering, som vedkommende formelt er udnævnt til. Det er i højere grad en placering, som dannes ud fra at opfylde en forventning fra omgivelserne om, at der findes en leder af gruppen, og samtidig internt, at denne leder nyder en tillid hos det store flertal af medlemmer. Den placering, som en sådan leder i nogle grupper har, hænger sammen med vedkommendes evne og vilje til at lægge sin indsats i nogle centrale punkter i forskningssamarbejdet med andre medlemmer af gruppen. Det kan være i læsning og kommentering af artikler, kapitler og rapporter under udarbejdelse eller det kan være i hjælp til at færdigskrive rapporter ol. sammen med forfattere til de enkelte dele.

Ønsker om ændrede organisatoriske rammer omkring forskningen

Måske er det mest karakteristiske for disse fem forskningsledere, at de ikke ønsker at få et egentligt personaleansvar for medlemmerne af gruppen. En enkelt udtrykker, at han har tænkt i den retning, men er kommet frem til, at det nok er mere hensigtsmæssigt at fastholde forankringen af denne opgave i institutledelsen.

En anden opgave, som forskningslederne, i hvert fald i de større grupper, ser placeret andetsteds end hos dem selv som forskningsledere, er at skaffe eksterne forskningsmidler. Det ses i høj grad som en aktivitet, der i nogen grad allerede finder sted i en række undergrupperinger inden for en samlet forskningsgruppe, og det, den samlede gruppe kan gøre i den sammenhæng, er at støtte arbejdet for at skaffe midler ved at understrege betydningen af dette. Men når det ikke ses som en specifik opgave for hverken forskningslederen, forretningsudvalg eller kernegruppe, hænger det sammen med, at de fleste forskningsgrupper fagligt spænder så bredt, at én samlet ansøgning om ekstern finansiering af et projekt næppe vil nyde fremme blandt de mulige finansieringskilder.

Der, hvor forandringer kunne ønskes, udtrykkes mest tydeligt af en enkelt forskningsleder, og går på, at det skal blive muligt at skaffe mere sammenhængende tid til forskning for den enkelte og gruppen gennem et mere udfoldet, og af institutledelsen organiseret, samspil mellem forskning og

uddannelse. Af andre udtrykte ønsker er det tidligere nævnte, at det overvejes, om det skal være muligt i højere grad at stille mere konkrete krav til permanent medlemskab af en gruppe udspecificeret i de effektivitetskrav, der kan stilles, og i de krav, som et medlemskab fordrer af den enkelte i mere social retning.

Mulige diskussionstemaer

Skal det samlede resultat af denne rundspørge karakteriseres, vil det være således, at der både kan lægges vægt på de lighedstræk, der er mellem svarene fra de udspurgte forskningsledere, men også på den diversitet, som svarene dækker over. Hvor en læser vil lægge vægten mellem ensartethed og diversitet, vil sikkert være forskellig, men det gælder nok også, hvad angår den enkelte forskningsgruppes præferencer mellem at fastlægge betingelser for gruppens arbejde sat over for dens accept af en større grad af standardisering, ligesom det selvfølgelig må gælde for instituttets prioritering af betingelser for koordinering og udvikling.

Disse samtaler kunne udmøntes i diskussioner inden for følgende temaer:

- BFI og/eller bredere kriterier for forskningsproduktion
- Individuel og/eller kollektiv produktion
- Forskning og/eller uddannelse
- Enstrengt og/eller delegeret ledelse

Jørgen Gulddahl Rasmussen

Oktober 2016