

Notat: Rammebeskrivelse for forskningsgruppeledelse på SAMF

10. februar 2022

ajj@sam.sdu.dk
T +4565504373
M +4593507591

Baggrund

I forbindelse med etableringen af forskningsgrupper på SAMF blev der i 2015 vedtaget en "funktionsbeskrivelse for forskningsgruppeledere (FGL) på samfundsvidenskab". Formålet med dette notat er at introducere en ny overordnet rammebeskrivelse for forskningsgruppeledelse på SAMF, der sætter faglig ledelse i centrum med henblik på at matche de aktuelle muligheder og udfordringer, SAMF står overfor.

Funktionsbeskrivelsen fra 2015 introducerede og beskrev forskningsgruppelederens overordnede rolle og funktioner og afspejlede en forventning om, at der ville blive etableret en ensartet praksis i udøvelsen af FGL-rollen på tværs af de enkelte forskningsgrupper og institutter på fakultetet. Denne ensartethed havde både en faglig og administrativ karakter afspejlet i den række funktioner, som optrådte i funktionsbeskrivelsen. Erfaringer har siden vist dels, at FGL-typer på SAMF har udviklet sig i mange retninger, dels en tendens til at FGL uhensigtsmæssigt har fået for meget administrativt arbejde og derved mister faglig udviklingskraft.

Funktionsbeskrivelsen fra 2015 er i tillæg utilstrækkelig i den strategiske kontekst, som SAMF's forskningsgrupper i dag befinder sig i. Der er tale om flere udviklinger og udfordringer, som entydigt påkalder sig stærk faglig ledelse: (i) et stadig mere konkurrencepræget publikationsmarked med et stigende fokus på excellence; (ii) et fundinglandskab i forandring, der er præget af et fald i tildelingen af offentlige midler, som modsvares af en signifikant vækst i private midler samt en øget brug af tematiske calls blandt bevillingsgivere; og (iii) et uddannelsesmarked, som både stiller krav til øget innovation i uddannelse og et livslangt læringsperspektiv samt en stigende konkurrence om faldende ungdomsårgange.

Med introduktionen af en ny rammebeskrivelse for forskningsgruppeledelse på SAMF ønsker fakultetsledelsen at fremme to målsætninger, begge forankret i og udløber af fakultetets strategi. Dels skal rammebeskrivelsen fremme den egentlige kerne i vores forsknings- og uddannelsesvirksomhed, nemlig faglig ledelse og udvikling. Dels skal rammebeskrivelsen styrke vores praksis for fleksibilitet og lokale løsninger omkring faglig ledelse ved at fremhæve faglige mål på bekostning af en katalogisering af funktionsopgaver, som i væsentlig grad har administrativ karakter. Rammebeskrivelsen skal ses som et bagtæppe for den løbende dialog omkring faglig udvikling og retning, der finder sted mellem fakultetsledelse og institutledelse.

Rammebeskrivelsen opstiller en forventning til FGL om, at de har faglig udvikling i fokus, at de har virkelyst til at arbejde med denne udvikling, og at udviklingen arbejder for pluralisme såvel som excellence. Den opstiller også et ansvar hos institutlederne for, at administration og øvrige opgaver ikke modarbejder og hæmmer den faglige udviklingskapacitet i grupperne. Endelig indebærer det et fælles ansvar hos institutlederne og FGL for, at seniormedarbejdere, ikke mindst professorer, i videre udstrækning inddrages i og får ansvar for gruppernes faglige udvikling.

Faglig ledelse i centrum

Forskningsgruppelederens hovedmål er at understøtte og udmønte forskningsgruppens faglige udviklingspotentiale i form af forskningsexcellence og forskningsbaseret uddannelse af høj kvalitet. Dette fokus på faglig udvikling indlejrer sig i den strategiske retning, som sættes af hhv. fakultetets og instituttets strategier, og som forskningsgrupperne har udstrakt frihed til at udmønte i konkrete tiltag og aktiviteter.

Det forventes således, at en SAMF FGL har handlekraft og virkelyst i henhold til den pluralistiske faglige kultur og strategiske rammetænkning, som SAMF bygger på. En FGL skal kunne samle en forskningsgruppe omkring en faglig retning og ambition. Det forventes, at en FGL er i stand til at sætte en sådan retning og ambition med respekt for individuelle forskeres interesser og identiteter og på en sådan måde, at de enkelte forskere i grupper spiller hinanden fagligt stærkere.

Institutederen og FGL bør indgå i en tæt dialog om koblingen mellem gruppens ambitioner og instituttets og fakultetets strategier.

Institutedelsen har til opgave i videst muligt omfang at facilitere FGL's faglige lederrolle, både hvad angår forskning og uddannelsesporteføljer og -kvalitet. Det er institutleders ansvar at sørge for, at de øvrige funktioner, der varetages af FGL, understøtter den faglige ledelse og ikke unødigt fratager FGL evnen til og muligheden for at skabe faglig udvikling. Det er særskilt FGL's ansvar at holde fokus på faglig udvikling og ikke lade driftsopgaver stå i centrum. Opgaver, som har en anden karakter end faglig udvikling (herunder personale- og uddannelsesdriftsansvar samt øvrige administrative opgaver) skal kun indgå i FGL's opgaveportefølje i det omfang, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt for den faglige ledelse inden for forskning og uddannelse.

Kerneopgaver og forventninger til forskningsgruppeledelse på SAMF:

- Det er en kerneopgave for FGL at **afdække og understøtte individuelle karrieremuligheder og ambitioner** i forskningsgruppen, herunder ved at hjælpe de enkelte gruppemedlemmer med at opstille karrieremål og understøtte deres løbende faglige udvikling indenfor både forskning og uddannelse.
- Det er ligeledes FGL's ansvar at **sikre et samspil mellem individuelle ambitioner og forskningsgruppens samlede sammenhæng og retning**. En forskningsgruppe skal skabe faglige bånd mellem individuelle forskere og styrke deres evne til at forfølge faglige mål. Disse mål skal delvist komme til udtryk i et idégrundlag og et ambitionsniveau for gruppen.
- FGL forventes at sætte en ramme for den overordnede planlægning for gruppen men ikke at stå for administrationen af denne. Det forventes således, at **FGL bidrager til den overordnede langtidspanlægning og opgavefordeling** ikke mindst af hensyn til sammenhængen mellem forsknings- og uddannelsesaktiviteter, mens ansvaret for **den mere detaljerede planlægning og registrering af undervisningsaktiviteter i videst muligt omfang automatiseres og placeres i institutsekretariatet**. Det er institutlederens ansvar at sikre, at denne type af administrative opgaver kun i begrænset omfang placeres i forskningsgrupperne.

- Det er et særskilt ansvar for FGL at udvikle og fastholde en åben og inkluderende meriteringskultur. FGL skal således sørge for en **ansvarsfordeling i forsknings- og undervisningsmæssige sammenhænge, der fremmer en pluralisme af karriereforløb**. Ved pluralisme forstås ikke bare mangfoldighed i faglige traditioner og tilgange men også ligestilling mellem køn på tværs af alle trin af den akademiske karrierestige. Det er et fælles ansvar for institutlederen og FGL at sørge for, at administrative opgaver, i det begrænsede omfang de tilfalder gruppen, ikke fordeles således, at de virker karrierehæmmende.
- FGL har **ansvaret for forskningsgruppens eventuelle driftsbudget**. FGL skal i særdeleshed skabe transparente regler for driftsmidlernes anvendelse og skal i videst muligt omfang søge at tilrettelægge administrationen af driftsmidlerne på en sådan måde, at de i udstrakt grad kan varetages i institutsekretariatet.
- Det påhviler FGL og institutlederen i fællesskab at sikre en **bred indlemmelse af gruppens senior-medlemmer**, herunder ikke mindst professorer, i den faglige udvikling af gruppen. Professorer forventes at tage ansvar for forskningskollektiver, herunder forskningsgrupper. FGL og professorer forventes således at udarbejde en ansvarsfordeling for faglige udviklingsopgaver (herunder forskningsseminarer, tværfaglige projekter, reviewprocesser ifm. projektplanlægning, mm.), som institutlederen skal gennemse og godkende.

Institutledelse

Det er **institutlederens ansvar at organisere institutledelsen, så den inkluderer faglige ledere og bygger på faglig ledelse**. Det tilfalder IL at udpege FGL. FGL kan inddrages i instituttets ledelse via en formel ledelsesgruppe eller ved en anden form for organisation. Organiseringen kan med fordel indeholde formelle kontaktflader mellem ledelsen og de stærke forskningsledere, som ikke nødvendigvis er forskningsgruppeledere.

Dispositionsbeføjelser

Det påhviler institutlederen at forelægge en **klar beskrivelse af det ansvar, der er blevet delegeret fra institutlederen til forskningsgruppelederen**. Dette skal ske af hensyn til den enkelte medarbejder, som skal have klarhed om, hvordan vedkommende skal forholde sig til de to. Ansvarsdelegeringen skal også generelt klargøre for FGL hvilke dispositionsbeføjelser indenfor personaleledelse, institutlederen har delegeret. Ansvarsdelegering kan fx involvere, at FGL afvikler MUS med forskningsgruppens medlemmer, men den skal så vidt muligt berøre alle væsentlige sider af den delegerede personaleledelse.

Onboarding

Det er institutlederens ansvar at sørge for et **individuel tilrettelagt onboarding forløb for FGL**. Forløbet bør indeholde en overdragelse af læring fra en eller flere tidligere FGL'ere. Institutlederne kan i fællesskab organisere sådanne forløb: i så fald vil fakultetet understøtte forløbets organisation.