



**AALBORG UNIVERSITET**

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Bo Møller Lange  
Specialkonsulent  
9940 8142  
Email: bml@socsci.aau.dk

## Referat af møde i Forskningsudvalget, Sociologi og Socialt Arbejde

onsdag den 21. august 2019

*Lokale 72, kroghstræde 7 + CPH ACM15 (A) 2.1.021 Møderum m. videokonference*

**Deltagere:** Trond Beldo Klausen, Maja Lundemark Andersen, Kjeld Høgsbro, Iben Nørup, Ann-Dorte Christensen, Anja Jørgensen, Janne Seemann (indlæg pkt. 3 prodekan Søren Kristiansen)

**Afbud:** Morten Frederiksen, Maria Appel Nissen, Inge Bryderup, Dorte Caswell, Lars Uggerhøj (Singapore)

### Referat

<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>
Godkendt
<b>2. Godkendelse af referat</b>
Godkendt
<b>3. Besøg prodekan Søren Kristiansen (2 bilag vedlagt)</b>
<i>Bilag 1: Årlig vurdering af forskningsindsats på SAMF</i>
<i>Bilag 2: Forventninger ved ansættelse som videnskabelig medarbejder</i>
<p>Ved et tidligere forskningsrådsmøde den 27.3.2019 er to dokumenter fra Det Samfundsvidenskabelige Fakultet blevet fremlagt til orientering og kommentarer. Det drejer sig om dokumenterne: "<i>Årlig vurdering af forskningsindsats på SAMF</i>" samt "<i>Forventninger ved ansættelse som videnskabelig medarbejder</i>". Ved læsning af dokumenterne opstår der forskellige tolkninger i gruppen bl.a. i forhold til publiceringskrav. Grundet disse forskellige tolkninger, og for at skabe bedre klarhed i forhold til forventningerne, er prodekan Søren Kristiansen blevet inviteret.</p> <p>Instituttleder (TBK) indleder med at fortælle lidt om baggrunden for indkaldelse af prodekanen i forbindelse med de to dokumenter. Instituttleder fortæller, at dokumenterne kan tolkes således, at der er en diskrepans tilstede i de to dokumenter: Det kan tolkes således, at man måske ikke skal lave eller præstere så meget, når man er ansat på instituttet?</p>



Pro-dekan (SK): Fortæller lidt om baggrunden og intentionen med de to dokumenter. Formålet har været at simplificere kommunikationen. En lidt mere simpel tilkendegivelse i forhold til minimumsforventning til forskere, der har forskningsforpligtigelse, men det har også været ambitionen at komme væk fra et rigtigt BFI system og tænkning, altså et lidt bredere syn på, hvad der giver kvalitet i forhold til forskning. Dermed ikke sagt at vi ikke lægger stor vægt på gennemslagskraft. Vi skal derhen, hvor det slår igennem inden for feltet, og kan man få én fagfællebedømmelse om året, så er det et absolut minimum. Intentionen er ikke at slække i forhold til de tidligere krav. Man kan måske sige, at det drejer sig om kvalitet frem for kvantitet – lidt mindre publicering men så også lidt bedre.

Efter dette indspil fra prodekanen kommer de enkelte forskningsgrupper på banen med kommentarer:

KH: Udmærket intentioner og præmisser og fint med modifikationen. Det kan bryde med det her, at det kun er BFI-systemet, der tæller.

ADC: Fint at komme væk fra BFI: Synes dog at papirerne sender forskellige signaler. I det ene af dokumenterne anvendes der ord som "prestigefyldt" og i den dur, hvor der så på samme tid i andet dokument anvendes ord som gør, at man som læser kan tolke, at baren sættes ned - derfor diskrepansen. Eksempelvis i dokumentet "Vurdering af forskningsindsats": Her anføres det, at grupperne skal udarbejde planer om at publicere prestigefyldte steder. Men i det andet dokument er det som om, at der ikke stilles samme krav?

SK: Papirerne skal ikke ses i fuldstændig sammenhæng. Det andet papir skal ikke tolkes som en udmøntning af det første. Papirerne har været igennem en lang proces. Når de skal tages op i akademisk råd igen om et års tid, så skal de muligvis revideres.

IN: gode intentioner, at sænke BFI. Vores problem er, at vi ikke ved, hvornår nok er nok? Når der ikke er klare krav, så kan det blive endnu mere diffust.

SK: Papirer kan have den fare, at når man formulerer og formaliserer, så kan man også sætte nogle negative ting i gang (stress osv.). Det kræver dialog og diskussion mellem medarbejder og leder – eksempelvis i forhold til medarbejdersamtaler (hvor ligger man henne) samtaler med forskningsgruppe og leder er vigtige.

IN: Men minimumsforventning er jo ikke nok? hvis man eksempelvis skal kvalificere sig i systemet!

JS: Det lander meget godt dette skriv. Hvornår er nok, nok (CV)? Dette kan ikke fuldstændigt fastlægges i et skriv som dette. Forventninger vil også svinge i forhold til konteksten og hvilken stilling, der er tale om.

TBK: Notatet giver et større rum i forhold til det minimumsacceptable. Jeg får ofte spørgsmålet: Hvad skal der til for at blive lektor? Instituttleder prøver at vejlede så godt som muligt i forhold til at kunne få en positiv lektorbedømmelse (men ikke 100% sikkert – kender eksempelvis ikke konkurrencesituationen før stillingen slås op).

SK: Færre men bedre publikationer. Jeg tænker dette er en ledetråd og en god vej at gå.

#### 4. Kodeks for forskningsledelse. Janne Seemann præsenterer arbejdsgruppens udkast. Hurtig feedback-runde

JS: Sidder i en arbejdsgruppe i fakultetsregi, hvor vi arbejder med en skrivelse vedr. kodeks for god forskningsledelse. Et skriv, der skal udmønte sig i syv punkter. Jeg vil gerne have kommentarer til udkast, en helt overordnet feedback.

IGB: Fornuftige punkter og tegner fint. Vedr. akademisk lederskab og identitet. Når man definerer dette, så kan der være en fare for at lukke af for diversitet (vokser op nedefra). En anden ting – hvor meget HR og personalepolitik skal ind i det her?



KH: Synes det er fint indlæg. KH stiller herefter en række spørgsmål: At skabe en fælles retning for gruppen – hvilken proces kan føre frem til det? Sikre kollektivt miljø? Men strukturen styrer også, hvilket kan gøre det svært at skabe kollektiv. "Der skal opbygges tillid og legitimitet" Ja, men er der nogen, der responderer på det?

ADC: Synes det er fint med papir og udspil: Det her med yngre forskere kan godt skrives frem punkt 4 – handler ikke så meget om åbenhed. Det kan også skrives ind, at seniorer har ansvar for juniorer. Det er også vigtigt, at sikre at der kommer et "flow", således den enkelte forskningsgruppe ikke lukker sig om sig selv. Er i øvrigt enig med Morten Frederiksens kommentar om undervisning og forskning.

AJ: Det er meget vigtigt med faglig identitet, dette kan godt skrives mere frem.

Synes også man skal sige, at det er forskningslederens ansvar at være orienteret i, hvad der sker i organisationen (ovenover) og aktivt følger med i, hvad der foregår og orienterer.

JS: I får notat igen, når det er redigeret. Tak for synspunkter!

## 5. Økonomi og stillingsplan

TBK: Hvad angår stillingsplanen, så plejer der her at være en længere proces, hvor det hele bliver kørt igennem i alle udvalgene. Sådan bliver det ikke denne gang. Vores økonomiske rammer er mere usikre end nogensinde. Vi kender ikke vores overordnede økonomiske rammer. Finansloven er ikke færdig, men vi skal stadig udarbejde og aflevere vores budgetter, før vi kender finanslovens resultat. Vi ved, at vi står over for huslejestigninger, men herudover ved vi ikke, hvorledes vi evt. bliver ramt af det ordinære omprioriteringsbidrag samt det særlige taxametertilskud (HUM/SAMF) som står til at udløbe, med mindre politikerne aktivt vælger, at lade det fortsætte.

Hvad angår stillingerne, så har jeg haft samtale med studienævnsmænd og forskningsgruppeledere. Jeg vil gerne høre prioriteringerne, men ikke en lang liste. Udmeldingen fra dekanen er, at hvad angår stillinger i 2020, så vil det være ekstraordinære, hvis der skal ansættes.

TBK: Der er seniorer, som går på pension. Dette kan give rum for nye ansættelser

Det er ud fra ovenstående rammer og situation, at institutleder vil lave prioriteringer til stillinger:

Vi har tre stillinger på 2018/19 planen: Professorat i socialt arbejde. Vi har adjunktur i sociologi. Iværksættes senest 1. januar. Så skal der slås op et professorat MSO i socialt arbejde.

2020: der er behov mest presserende i undervisning – kriminologi, adjunktur. Vi har lektorat i socialt arbejde (budget i 2019) Vi vil gerne have besat i 2020. Vi har endvidere to andre personer, som vi gerne vil forlænge ansættelse med.

## 6. Forskningsevaluering (status/evaluering)

Har deadline til på fredag til at levere udkast. Grundlag for at se lidt mere systematisk på aktiviteter i grupperne.

## 7. Adm.om-organisering, det nye fællessekretariat (Orientering status)



Der vil i den nærmeste fremtid komme mere opdateret information. Hvem sidder hvor? Og Hvem laver hvad? Hvor kan man henvende sig inden for de enkelte områder osv.
<b>8. Meddelelser fra institutlederen</b>
Udgår
<b>9. Nyt fra forskningsmiljøerne</b>
Udgår
<b>10. Evt.</b>
Udgår
<b>11. Punkter til næste møde</b>
Intet at notere