



Danish Association of Research  
Managers and Administrators

# Professionalisering af forskningsstøtte

Parallelsession – DARMA årsmøde 2018 – Nyborg

V. Lone Varn Johannsen og Nicolaj Tofte Brenneche



# Forskningsstøtte før og nu

Stor udvikling af opgaver, kompetencer,  
selvforståelse og roller

For 10-15 år siden:

Opgaver kom ind, blev løst og videre til næste. Begrænset  
refleksion over mål, strategier og organisatorisk rolle.  
Afventende (karikeret)

Nu:

Strategiske initiativer, policyforståelse (og -påvirkning).  
Kvalificeret rådgivning og sparring baseret på analyse og  
formidlingsarbejde: oversættelse af tendenser.  
Initiativtager



# Kontekstualisering

Professionalisering – en bestræbelse på mange niveauer:

- Internationalt i f.eks. EARMA regi (konferencer, certificeringsforløb, mv)
- Nationalt i DARMA regi (kurser, netværk, erfagrupper, studieture)
- Lokalt på arbejdspladsen (rekruttering og udvikling, forhandling af forskningsstøttens ansvar, opgaver og relationer i organisation, mv).

Fokus i de to første ligger på at afgrænse og opdyrke videndomæner, kompetencer og færdigheder, som er “essentielle” for den professionelle forskerstøtteperson med og uden ledelsesansvar.



# Kontekstualisering

- Aktuelt eksempel på “kodificering” af forskningsstøttearbejdets kerneopgaver, videndomæner, kompetencer og færdigheder er Jan Andersen et al (2018) *Research Management – Europe and beyond*.
- Uddannelseseksempler:
  - EARMA leadership in research management programme
  - EARMA Certificate in Research Management
  - DARMA introduktionskursus



# Kontekstualisering

Professionalisering – en proces der påvirkes af mange kræfter:

- Samfundet og politisk (rammebetingelser, virkemidler)
- Institutionelt (rammeaftaler, organisationspolitik)
- Vores egne indspil og nye tiltag lokalt.

Forskningsstøttens rolle, ansvar, opgaver og relationer er en udpræget forhandlet størrelse. Der tegner sig dog flere og flere kompetence- og opgavetyper, som kendetegner det, der efterspørges, når stillinger på området skal besættes.



# Eksempler på nøgleord fra stillingsannoncer

## Kompetencer:

- *Professionel* og faglig
- Forskningserfaring
- Analytiske evner
- Økonomi og budget
- Skriftlig og mundtlig kommunikation, formidlingsevner
- Projektledelse
- Kan arbejde langsigtet og strategisk

## Egenskaber:

- Tværfagligt teamwork – selvstændig – medspiller
- Åbent og uformelt miljø
- Kulturforståelse – kan samarbejde bredt
- Struktureret, fleksibel
- Resultatorienteret, serviceminded
- Kan håndtere stress og deadlines

# Indramning af gruppearbejde

- Hvad forstår vi ved “professionel” og ved ”professionalisering”?
- Hvordan ser vi Forskningsstøttens rolle, ansvar, opgaver og relationer?
- Hvilke krav stiller det til kompetencer? Og hvilke kompetenceudviklingsbehov medfører det?
- Et kig i krystalkuglen: hvordan ser I vores rolle om 3 år? Eller 5 eller 10 år?





Danish Association of Research  
Managers and Administrators

# Opsamling og diskussion





# Opsamling

- Behovet for, at sikre at vi har forståelsen af, hvad vi kan og hvad vi ikke kan: grænseflader til bibliometri, jura, økonomi: vigtig del af vores opgave.
- Forpligtelse i forhold til vores egen faglige udvikling og i forhold til at vores ledelse har forståelse for vores opgaver
- Ressourcediskussion: sammenhæng mellem ressourcer og opgaver
- EVU: hvad skulle det indeholde?
- Hvordan skal det organiseres? Evt. i sammenhæng med AEU – her er også gode og relevante muligheder

# Opsamling

- Det handler ikke kun om viden og færdigheder men også meget om kompetencer, fx procesledelse. Hvordan kan et kursus i fx facilitering understøtte arbejdet med den konkrete ansøgning?
- Legitimitet op ad (og ud ad?) i organisationen kan være en udfordring.
- Service modsat controlling
- Loyalitet overfor forskeren i spændet over mod controlling
- Processer – og det at have ledelse på dem



# Opsamling

## Hvor kan DARMA gøre en forskel?

- Sikre legitimitet ved at have en organisation, der understøtter og er rammesættende for os som profession
- Forvaltning fylder mere nu end tidligere. Forståelse for evaluering og impact. Dette kunne også være relevant at sætte på dagsordenen? Hvilke kompetencer – fx i forvaltningsret – og hvor får man dem?
- Koordinering af de ting, der foregår på de forskellige organisationer – også en hjælp til de mindre organisationer.
- Vi har tidligere haft workshops i best practice: vi er kolleger – ikke konkurrenter
- Kunne man lave en / flere definitioner på en forskningsstøttefunktion: en slags konkretisering af, hvordan stillingen egentligt ser ud?
- AEU er gode til forvaltningskurser og den slags faktuelle ting.
- Når vi kigger fremad: Kunne der være noget i det nordiske? NUAS eksisterer allerede som et godt forum. Vil lave en undersøgelse af vores behov: hvor formelt skal uddannelse være?
- Danske universiteter som mulig samarbejdspartner: der har tidligere været initiativer, men det kræver vedholdenhed