

BERETNING 2004 FOR CENTER FOR KOMMUNIKATION

Center for Kommunikation

Dalgas Have 15

2000 Frederiksberg

Tel: 38 15 32 13

Fax: 38 15 38 50

E-mail: ts.kom@cbs.dk / me.kom@cbs.dk

Hjemmeside:

http://cbs.dk/forskning_viden/fakulteter_institutter_centre/institutter/sprog/center_for_kommunikation

Centerleder: Lene Palsbro

Styregruppe: Anne Marie Bülow-Møller (stedfortræder)
Jens Lautrup Nørgaard

Beretning for år 2004

1. Forskning

1.1 Centrets forskningsmålsætning

Center for kommunikation har til **formål**:

- at være fagligt og organisatorisk forankringspunkt for fakultetets aktiviteter på kommunikationsområdet
- at afklare og videreudvikle fakultetets forskningsprofil på kommunikationsområdet, herunder grænsefladen til øvrige kommunikationsmiljøer på Højskolen.

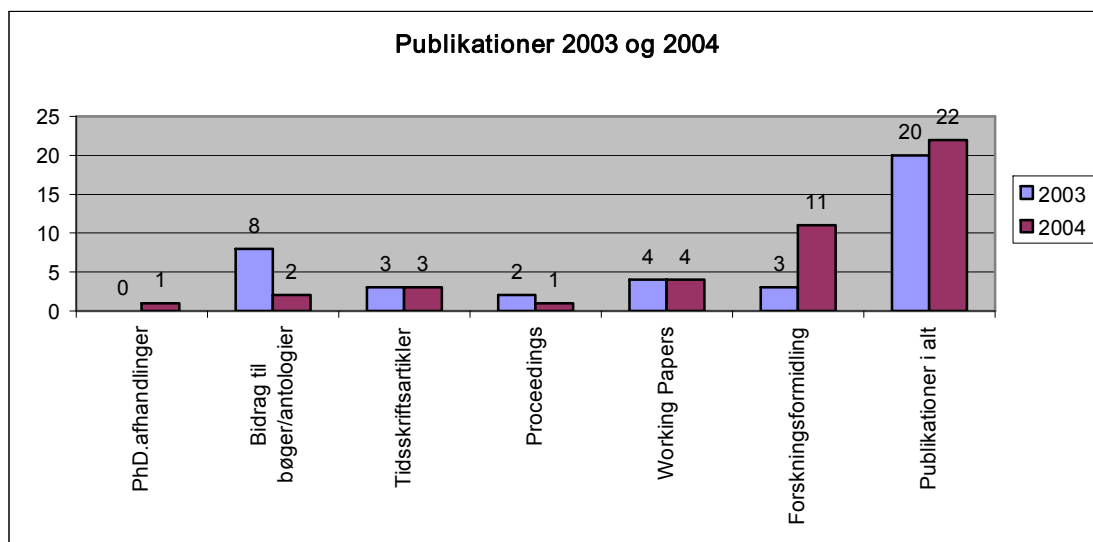
Dette overordnede formål, der blev formuleret i forbindelse med Centrets oprettelse i 2002, er i 2004 blevet suppleret med følgende målsætning:

- Center for Kommunikation har en målsætning om inden for en overskuelig årrække (2005 – 2010) at være et synligt og markant erhvervshumanistisk forskningsmiljø i Danmark og det øvrige Norden. Vi ønsker at være et center, der faciliterer og indgår i netværks- og projektdannelse på tværs af faglige og institutionelle grænser og mellem kommunikationsforskningen, erhvervslivet og det øvrige samfund.

1.2. Centerlederens vurdering af målopfyldelsen

Da Centret fortsat i 2004 har haft en meget lav VIP-bemanding (5 VIP, hvoraf en er langtidssygemeldt og en er leder, samt 5 Ph.D.-studerende) i forhold til en meget stor undervisningsvolumen synes målsætningen om at være et *markant* forskningsmiljø i regionen ikke umiddelbart at være inden for rækkevidde. Men det fortsat høje aktivitetsniveau blandt Centrets VIP-medarbejdere har utvivlsomt bidraget til *synligheden* af Centret som fagligt miljø. I februar var Centret vært for en national konference om kulturel mangfoldighed med oplægsholdere og en bred deltagerkreds fra såvel forskningsmiljøer som erhvervs- og samfundsliv. Centrets forskere har endvidere været flittige formidlere og deltaget i temmelig mange faglige aktiviteter, både inden for og uden for Centrets eget regi, herunder med indlæg på konferencer i udlandet (jf. bilag 2, skema 3). Mht. synlighed er det også værd at nævne, at Centrets ene professor i 2004 indgik som medlem af Forskningsrådet for Kommunikation og Kultur, og at Centrets aktiviteter og medarbejdere i stigende grad finder vej til omtale og citering i medierne.

Publikationsvirksomheden på Center for Kommunikation i 2004 (i alt 22 publikationer) ligger på omtrent det samme niveau som i 2003 (i alt 20 publikationer), med nogle få forskydninger mellem publikationstyper, jf. diagrammet nedenfor. I alt 9 af de 22 enheder i 2004, er engelsksprogede publikationer.



Alt i alt vurderes det, at forskningsproduktionen på Center for Kommunikation er tilfredsstillende og næppe kan forventes at være højere eller mere internationalt orienteret under de givne omstændigheder.

1.3. Centerlederens vurdering af forskeruddannelsen

Center for Kommunikation har i 2004 haft 5 Ph.D.-studerende, der har befundet sig på forskellige stadier i deres Ph.D.-forløb. En rundspørge blandt stipendiaterne peger på, at FØST langt fra er en ideel forskerskole for udforskere inden for kommunikation. Men en enkelt undtagelse er det den generelle opfattelse blandt Ph.D.'erne på Centret, at FØST først og fremmest er for lingvister, og at den – trods intentioner om det modsatte – ikke har formået at tilbyde et fagligt program inden for kommunikations- og kulturstudier, som opleves som tilstrækkeligt relevant. I stedet har de Ph.D.-studerende på Centret i vidt omfang søgt andre forskerskoler og deltaget i andre sociale og faglige forskningsnetværk i ind- og udland.

Centret har derfor i løbet af 2004 haft en del overvejelser om, at det ville være ønskeligt at gå sammen med andre relevante forskningsmiljøer i Danmark og det øvrige Skandinavien om at etablere en forskerskole med særligt fokus på organisationskommunikation. Indtil videre er det imidlertid blevet ved tanken og ønskerne, da Centret ikke har kunnet afse de nødvendige tidsmæssige og personalemæssige ressourcer til for alvor at foretage de nødvendige skridt i den retning.

2. Undervisning

Center for Kommunikation har også i 2004 haft en stor undervisningsvolumen på BA, ÅU og de to overbygningensprofiler i kommunikation (KOM) og interkulturelle markedsstudier (IKM). Derudover har Centret været engageret i følgende to væsentlige udviklingstiltag:

2.1. MICK – ny tværfakultær BA i støbeskeen

Centret har været stærkt involveret i forarbejdet og de indledende udviklingsaktiviteter i forbindelse med etableringen af en ny tværfakultær, engelsksproget BA-uddannelse i "Management of Information, Communication and Knowledge" (MICK). Uddannelsesprojektet har været gennem de indledende godkendelsesprocedurer i ledelse, bestyrelse og ministerium, og studieordningen forventes fremsendt til endelig godkendelse i løbet af 05 med henblik på første optag af studerende i september 06. Udviklingsarbejdet blev i 2004 lagt

ud i en projektgruppe bestående af repræsentanter fra LPF, INF, ID, ENG og CBS Learning Lab. Projektet er via projektlederposten forankret på Center for Kommunikation, som forventer sig meget af denne nyudvikling i årene, der kommer.

2.2. BA kommunikation som kernefag

Derudover har Center for Kommunikation i 2004 valgt at benytte udvidelsen af kommunikationsfaget på BA fra bifag til kernefag pr. 1. september 05 som anledning til generelt at kigge BA-faget efter i sømmene. Således har der på tre fremtidsværksteder om den nye BA-kom, som vi i løbet af efteråret 2004 inviterede studerende, kursuskoordinators og interne og eksterne undervisere til at deltage i, været bred enighed om, at kommunikation som kernefag skulle:

- Udvides i dybden snarere end i bredden
- Tilføres større sammenhængskraft mellem discipliner og studieår
- Have en styrket teoretisk komponent
- Have en styrket metodisk komponent

Disse krav til udviklingen af faget har resulteret i en ny struktur, som gør op med de mange mindre kursus- og prøveenheder på 5 ECTS. I stedet vil vi i videst muligt omfang operere med kurser og prøver på mindst 7,5 ECTS. Vi agter også at gå væk fra princippet om, at hvert kursus skal endeligt udprøves med egen prøve i umiddelbar forlængelse af kurset, da dette let skal skabe en lidt fragmenteret struktur, som stiller sig hindrende i vejen for, at studerende og undervisere kan få et større overblik over hele studiet og dermed skabe den nødvendige faglige og pædagogiske sammenhængskraft.

Vi har på denne baggrund udarbejdet en faglig struktur, hvis bærende fundament udgøres af tre kompetencesøjler, som skal løbe gennem alle tre studieår, og som har til formål at explicitere og styrke de tre væsentligste kompetencer på kommunikationsfaget på BA:

1. teoretisk refleksionskompetence i forhold til et humanistisk og sprogligt kommunikationsstudium, der også skal være springbræt til et kandidatstudium,
2. praktisk problemløsningskompetence i forhold til kommunikative problemstillinger i virksomheder og organisationer, og
3. reflekteret formidlingskompetence til sikring af de studerendes evne til udtrykke sig professionelt i skrift og tale inden for såvel akademiske som erhvervsrelevante genrer.

De tre kompetencesøjler munder hver især ud i en afsluttende prøve, hvilket skal bidrage til at få skabt samling og sammenhæng på tværs af discipliner og semestre. Derved synliggøres den særlige kombination af spidskompetencer, som skal profilere vores færdige BA-kandidater i forhold til kandidater fra andre kommunikationsuddannelser. Og de tre kompetencesøjler fungerer også som en sikring af, at forskellige typer af studerende alle får mulighed for at udfolde sig og brillere inden for de områder, som har deres særlige interesse, eller som de er særligt gode til.

2.3. Retorik og talekonkurrence

Center for Kommunikation gentog i 2004 succesen med en offentlig talekonkurrence, hvor 6 kommunikationsstuderende efter godt 3 måneders retoriktræning på 1. semester dystede om at holde den bedste tale foran et stort publikum og et professionelt dommerpanel. Begivenheden fik i 2004 en ekstraordinær stor mediedækning fra både TV, radio og den trykte presse og bidrog dermed atter til at profilere fakultetet og dets uddannelser. I lyset af den store succes, som både retorikfaget og talekonkurrencen som "extracurricular activity" har vist sig at være, har Center for Kommunikation i 2004 tilbudt BA-studienævnet at lade både retorikkurset og talekonkurrencen indgå i og være knyttet til fællesfaget Sprog & Kommunikation og dermed komme samtlige BA-studerende til gode. Det ser i skrivende stund ud til, at forslaget bliver en realitet, og Center for Kommunikation vil i foråret 05 videreudvikle og tilpasse konceptet med henblik på implementering fra og med optaget september 05.

3. Samspil med erhvervslivet

Trods et stort ønske om det modsatte er det ikke lykkedes Center for Kommunikation i 2004 at indgå i et tættere samarbejde med erhvervslivet. Det er imidlertid fortsat vores klare opfattelse, at Centret med en nødvendig forøgelse af sin bemanning vil have et godt grundlag for at kunne indgå i en mere aktiv videndeling med erhvervslivet.

4. Centrets bidrag til personalepolitisk beretning

4.1. Kompetenceudviklingsindsatsen i 2004

Kompetenceudviklingsaktiviteterne i 2004 har været høje på Center på Kommunikation. Målt i tal har 10 VIP-medarbejdere (alle stillingskategorier) til sammen haft 38 hele kursusdage, fordelt på pædagogiske, faglige og organisationsudviklende kursusaktiviteter. Dertil kommer Ph.D.-ernes forskningsuddannelse, som ikke er inkluderet i dette tal. Også på TAP-siden har aktiviteten været høj inden for et bredt spektrum af kursustyper med et samlet antal kursusdage på 9,5 – fordelt på 1 assistent med 25 t/ugt, 1 sekretariatsleder (på barsel ultimo september) og 1 AC-fuldmægtig som barselsvikar (ansat siden 1. september). På TAP-siden er det værd at nævne, at der i forbindelse med sekretariatslederens barselsperiode blev brugt ressourcer på at sikre en god introduktion for barselsvikaren. Der var således et tidsmæssigt overlap på nogle uger, hvor der fra sekretariatslederen blev gennemført en veltilrettelagt, kompetent og effektiv sidemandsoplæring af hendes afløser. For yderligere oplysninger vedrørende de enkelte kursusaktiviteter henvises til bilag – skema 1 og 2.

Centret har i 2004 opereret med indsatsområder inden for hhv. faglig, pædagogisk og organisatorisk kompetenceudvikling. Således deltog 7 VIP i en international konference om organisationsdiskurs mhp at opnå en fæles, samlet forståelse af de nyeste tendenser inden for dette forskningsområde. På det pædagogiske område har vejledningskompetence været opprioriteret gennem afholdelse af et særligt vejlederkursus for alle faste og eksterne undervisere (der blev afholdt 2 kursusdage med et samlet deltagerantal på ca. 40 undervisere). Med udgangspunkt i kursets diskussioner og refleksioner har Centret efterfølgende udarbejdet en eksplicit vejledningspolitik, som gælder generelt for Centrets vejledning på alle uddannelsesniveauer, suppleret med specifikke retningslinjer for projekt- og specialevejledning. Endelig har vi som et sidste indsatsområde haft organisatorisk kompetenceudvikling, hvilket resulterede i, at 3 medarbejdere (2 VIP og 1 TAP) har deltaget i Learning Labs nye kursus som projektstyring og ledelse af komplekse projekter.

4.2. Opfølgning på implementering af personalepolitikken

Center for Kommunikation har ingen problemer mht. hverken generationsskifte, aldersproblematik eller rekruttering af kvalificerede medarbejdere. De personalemæssige problemer ligger udelukkende i manglen på stillinger. Center for Kommunikation er kraftigt underbemandet på både VIP- og TAP-siden – en situation, som i 2004 har været yderligere forværret p.gr.a. langtidssygemelding fra en medarbejder. Således har vi ifølge fakultetets egne modelberegninger et stillingsunderskud på TAP-siden svarende til en ½ medarbejder, og på VIP-siden er vi kun ca. halvdelen af hvad vi burde være set i forhold til STÅ-produktion. Til alle medarbejders ros skal siges, at de tager denne situation i stiv arm, men den almindelige vurdering blandt både centerledelse og medarbejdere er, at denne situationen er helt uholdbar i længden.

4.3. Centrets indsatsområder

Center for Kommunikation har ikke i 2004 haft særligt formulerede indsatsområder inden for personalepolitik, men har løbende på centermøder og i forbindelse med MUS-samtaler haft både principielle og konkrete drøftelser om, hvordan vi opnår det bedst mulige arbejdsmiljø. Et af de spørgsmål, der er blevet drøftet, vedrører VIP'ernes særlige arbejdsvilkår med den høje grad af frihed til selv at fastlægge arbejdstid og arbejdssted. Denne fleksibilitet, som både indgår i den universitære tradition og er eksplicit indskrevet i personalepolitikken, er højt værdsat blandt alle VIP'ere, og der er intet ønske fra hverken ledelsens eller medarbejdernes side om at ændre grundlæggende ved dette arbejdsvilkår. Dog er vi blevet enige om at understrege over for hinanden, at opbygning og vedligeholdelse af et godt fagligt og kollegialt miljø kræver synlighed og inter-

aktion i det daglige arbejde, og vi har derfor vedtaget en mild, men dog eksplicit gylden leveregel om, at *vi er her mere, end vi ikke er her*.

Det skal understreges, at denne problemstilling ikke er taget op, fordi Centret oplever nogle særlige problemer i forbindelse med medarbejdernes tilstedeværelse. Tværtimod; der er en meget høj grad af dialog og samspil mellem medarbejderne, som i det daglige manifesterer sig i åbne døre, masse af gangsnak, fælles frokoster mm. Spørgsmålet er således blevet taget op som en principiel diskussion om den særlige arbejdskultur, der gennem lang tid har præget den videnskabelige arbejdsstradition, og de mulige negative effekter, den kan have i forhold til opbygning og vedligeholdelse af et godt arbejdsmiljø, især i et miljø, som både er nyt og har forholdsvis få medarbejdere.

4.4. Lokalt samarbejde/samarbejdsudvalg

Center for Kommunikation har ikke oplevet behov for at have et særligt samarbejdsudvalg. Det lokale samarbejde varetages gennem daglig uformel kommunikation samt gennem regelmæssige centermøder, hvor der bliver udvekslet informationer, holdninger, behov og eventuelle indsatsområder. Der kan nogle gange gå lidt for lang tid mellem centermøderne, især i forbindelse med start på nye semestre og andre kritiske tidspunkter, men det tilstræbes altid at have en fast halvårlig plan for fællesmøder med 4-6 ugers mellemrum. Centret har et centerblad, der udkommer 2 gange i semestret, og som foruden faglig formidling også indeholder nyheder og debat om både faglige, organisatoriske og personlige forhold (fx præsentationer af nye medarbejdere). Derudover har Centret to fællesmaillister; en for alle faste medarbejdere og en, der også inkluderer alle eksterne undervisere og faste samarbejdspartnere blandt fakultetets øvrige stab. Disse mailinglister anvendes primært, når det handler om at udsende klare og koncise informationer, som er relevant for alle inden for den givne medarbejdergruppe, men vi bestræber os på at holde kommunikation via bunke-mails på et minimum. Dels for at undgå upersonligt og uvedkommende *information overload*, dels for at fremme den personlige, målrettede kommunikation blandt medarbejderne.

Frederiksberg, den 10. februar 2005

Lene Palsbro
Centerleder