

Forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid

Même l'avenir n'est plus ce qu'il était!
(The trouble with our times is that the future is not what is used to be.)
Paul Valéry (1871- 1945)

1. Bakgrunn

Tenkegruppens medlemmer

Tenkegruppen består av 8 medlemmer, derav 3 fra Universitetet i Tromsø (professor Curt Rice, førsteamanuensis Tore Henriksen og forsker Marit Reigstad), 3 fra Høgskolen i Tromsø (dosent Niels Eskild Johansen, FOU-leder Pål Vegar Storeheier og stipendiat Yngve Antonsen), og 2 eksterne medlemmer (professor Kirsti Koch Christensen, UiB, og Forskningsrådets regionale representant i Troms Elisabeth Bakkelund). Gruppens sekretær er kontorsjef Christin Kristoffersen, UiT. Tenkegruppen ledes av Curt Rice.

Mandat

Fra oppnevningsbrev (sitat):

I Lov om universiteter og høyskoler §1-1 heter det at:

Denne lov har som formål å legge til rette for at universiteter og høyskoler utfører forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå.

I programerklæringen for fusjonen er det uttalt at:

Det nye universitetet skal videreutvikle forskningsaktiviteten i eksisterende fagmiljøer på områder med særlig relevans for nordområdene. Utvalgte forskningsmiljøer skal prioriteres og skal kunne hevde seg i den internasjonale forskningsfronten. Det nye universitetet skal ha økt fokus på forskning og utviklingsarbeid innenfor praksis- og profesjonsfeltet, og fagmiljøene skal kunne dra nytte av et større og bredere forskningsmiljø.

Gruppas mandat er å se på hvordan et nytt universitet kan løse de lovpålagte oppgaver med de føringer som ligger i programerklæringen.

Arbeidsmetode

Gruppen har gjennom to møter i forkant- og ett møte i etterkant av dialogkonferansen diskutert ulike elementer vedrørende det mandatet de er gitt. Gruppen har i tillegg vurdert hvordan forskning og utviklingsarbeid presenteres ved enkeltinstitusjonene per i dag.

Gruppen har tolket mandatet dit hen at vi skal se på forskningsmessige utfordringer samt de muligheter fusjoneringsprosessen kan skape over tid med hensyn til å legge til rette for at forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid utøves på høyt internasjonalt nivå, fremme økende fokus på forskning samt at utviklingsarbeid innenfor praksis- og profesjonsfeltet skal opprettholdes og videreutvikles.

Naturlige satsningsområder for forskningssamarbeid vil være en viktig del av det mer langsiktige fusjoneringsarbeidet. Gruppen finner dog at manglende informasjon om de ansattes forskningskompetanse gjør at det ikke er grunnlag for å gjøre spesifikke vurderinger her.

2. Utfordringer

Det nye universitetet

Mange av begrunnelsene i de strategiske dokumentene for sammenslåing ser ikke umiddelbart ut til å kreve sammenslåing fremfor f.eks. tettere samarbeid. Det gode argumentet for sammenslåing må være at summen blir mer enn delene. Intensjonen med sammenslåing er ikke å gjøre HiTø til en avdeling ved Det nye universitetet (DNU) men til å skape noe nytt. En stor utfordring er dermed å kommunisere en visjon om hvordan dette vil gi større utbytte enn dagens institusjoner og struktur. FoU sin plass i denne visjonen burde være synlig spesielt når mange av argumentene som er foreløpig lagt frem fokuserer på undervisningen. Faren er da at DNU blir undervisningsstyrt og at FoU blir taperen.

Utgangspunkt

Nok en betydelig utfordring for at fusjonering vil resultere i et sterkt universitet er det forholdsvis svake forskningsmessige utgangspunktet som begge institusjoner vil bringe til DNU.

Styret ved UiT påpeker i *Forskningsmeldinga for Universitetet i Tromsø 2005-2006* at resultatene ved UiT er svakest blant de fire breddeuniversitetene. Denne konklusjonen gjenspeiles i institusjonens svake profilering av sin forskningsaktivitet og strategiske satsninger, f.eks. på dens hjemmeside jfr. <http://uit.no/forskning/777>. Profileringen er tankevekkende m.h.t. de mange presserende og konkurrerende prioriteringer en fusjon vil kreve både forskningsadministrativt og faglig. Tenkegruppen merker seg også at ved HiTø sine nettsider finner man per i dag langt mer tilgjengelig informasjon om ulike FoU satsningsområder hvor målsetting og tematiske områder er beskrevet og begrunnet, se eksempelvis <http://www.Hitos.no/FoU/>.

I lys av dagens forholdsvis svake utgangspunkt, befinner UiT seg i dag i en tidlig fase av en prosess som er ment å resultere i en sterkere forskningsinstitusjon. Dette arbeidet medfører bl.a. et økt fokus på *forskningsproduksjon*.

HiTø sin FoU produksjon er naturlig nok i stor grad rettet mot utviklingsarbeid som ofte resulterer i produksjon av litteratur for brukergrupper utenfor akademien. Kunstnerisk utvikling er et område hvor fagpersonalets parallell til forskning er et kunstnerisk produkt i seg selv eller i kombinasjon med forskning/refleksjon omkring produksjonen. Disse aktivitetene gir ikke slik uttelling som bidrar til en økning i målbar forskningsproduksjon.

DNU sin nasjonale og internasjonale status vil også preges av hvordan prioriteringer mellom forskning og formidlingsarbeid gjøres og presenteres. Dersom en bibliometrisk måling av forskningsresultater forblir begrenset til førsteamanuensisstillinger, evt. stillingskategorier med forskningsplikt, vil ikke fusjoneringen nødvendigvis bidra til dårligere nasjonale resultater. Men valg av parametre vil være avgjørende for hvordan resultatene vil se ut. Det lave antallet publiseringspoeng ved HiTø betyr selvsagt ikke at publisering og formidling ikke skjer ved Høgskolen, men heller at publiseringspoengsordningen (Frida/ForskDoc) i svært liten grad er tilpasset høyskolens publiseringskanaler. Gruppen mener generelt at høyskolens

kompetanse på formidling og aktørfokus bør komme universitetssektoren til gode ved en fusjon. Utvidelsen av Frida til å inkludere formidling, er ett skritt i retning av å sikre små men viktige finansielle steg for verdsetting av større deler av aktiviteten innenfor DNU. Samtidig ser gruppen et behov for betydelig utvidelse av tellende publiseringskanaler i Frida.

Det vil skade DNU hvis fusjonering blir en avsporing for arbeidet mot å øke forskningsproduksjon.

Kulturforskjeller

Kulturen ved Universitetet i Tromsø (UiT) preges i dag av *forskning*, mens kulturen ved Høgskolen i Tromsø (HiTø) preges av *faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid* dog med noen øyer av forskningsaktivitet. De markante forskjellene mellom disse to kulturer vil gi et betydelig bidrag til porteføljen av ledelsesutfordringer som fusjoneringen vil levere.

Ledelsen ved DNU må finne en institusjonell kompatibilitet mellom *faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid* og *forskning*. Ledelsen må ta stilling til hvordan faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid skal måles i forhold til forskning og en praksis for slik måling vil måtte dannes.

Man vil også måtte finne en ny balanse mellom den programerklæringsfestede økningen i forskning innenfor praksis- og profesjonsfeltet – hvilket selvsagt kun oppnåes med ekstra satsing – og den klassiske grunnforskningsoppgaven som man knytter til selve universitetsbegrepet.

Fordeling av arbeidstid for ansatte er også et område der man finner kulturforskjeller mellom UiT og HiTø. Ved HiTø varierer tid til utviklingsaktivitet fra 20 til 40 prosent mens ved UiT kan tid til forskning varierer per definisjon fra 1 til 100 prosent dog med en 50/50 fordeling som den mest anvendte. Ledelsen ved DNU må ta stilling til om alle dets ansatte i samme stillingskategori skal dekkes av samme reglement, hvilket vil innebære en omfordeling av ressurser.

Forskningsbasert undervisning

Undervisningen ved DNU vil i mindre grad enn ved dagens UiT kunne sies å være forskningsbasert. Det begrepet forstås tradisjonelt som undervisning basert både på forskningsresultater og aktiviteter til den enkelte læreren, samt vedkommendes kritiske vurdering av den primære litteraturen i fagfeltet.

DNU vil ha en undervisningsstab der flere av de ansatte bruker sine FoU ressurser på andre aktiviteter enn man vil beskrive som primær forskning, med f.eks. et fokus på formidling av forskningsresultater som andre har levert. DNU vil på denne måten ha fordel av det større fokus på undervisning som finnes på HiTø.

Fusjonering er således et skritt i retning av å være en bredere institusjon – en institusjon som driver delvis med forskningsbasert undervisning og delvis med undervisning gjennomført av ansatte som fokuserer på utviklingsarbeid. På denne måten vil DNU bli i økende grad lik Norges øvrige nye universiteter og i synkende grad lik de klassiske breddeuniversitetene.

3. Innspill og anbefalinger

Det nye universitetet må fremstå som en attraktiv internasjonal arbeidsgiver i nord, ikke minst når det gjelder å rekruttere ledende forskere. DNU må være en institusjon med rom for ansatte med ambisjoner om å bli fremragende. For å få dette til er det generelt verdt å merke seg at nasjonale og internasjonale premisser for forskning og utvikling generelt ikke vil endres basert på eller i relasjon til denne fusjonen. Dette krever stor grad av tilpassing for DNU, men proaktivt krever det også at man arbeider mot mer balanserte nasjonale premisser. DNU må med andre ord spille en aktiv rolle som nasjonal aktør.

Vi vil understreke at en vellykket sammenslåing må ivareta begge institusjoners særpreg. Dette betyr bl.a. at DNU skal drive med både forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og at det skal være to typer karriereløp med tilhørende kvalifiseringsløp. Dette kan gi nye muligheter i DNU: En mulighet vil f.eks. være å koble ansatte som prioriterer faglig utviklingsarbeid inn mot forskningsgrupper innenfor tilhørende felt. Dette kan føre til økt skriftlig produksjon, ikke minst med tanke på popularisering og utvikling av undervisningsmateriale basert på lokale forskningsresultater. En annen mulighet er å koble sammen ansatte som driver med forskjellige tilnærminger til problemstillinger, f.eks. i kombinasjon feltarbeid, utviklingsarbeid og forskning. HiTø besitter stor kompetanse innenfor nautikk og teknologi, herunder faste og bevegelige maritime installasjoner. Deler av eksempelvis nordområdeforskningen innebærer krevende feltarbeid både på land og i vann. Et FoU samarbeid her kan gi resultater både i form av at forskerne får økt tilgang til feltet og styrkede forskningsresultat, og det kan gi ingeniørmessige utfordringer som i sin tur kan resultere i teknologiske nyvinninger.

Kompetanseheving

Fusjonering og økning av forskningsproduksjon er som nevnt uavhengige oppgaver og fokus på det første burde ikke komme på bekostning av den andre. Fokus på forbedrede forskningsresultater kan likevel ta hensyn til fusjoneringsprosessen på visse områder. Ett av disse er kompetanseheving, ikke minst der en ansatt som i dag mangler doktorgrad ønsker den kvalifikasjonen. Ansatte som ønsker å kvalifisere seg til stillinger med forskningsplikt ved å ta doktorgrad, må knyttes opp mot eksisterende forskningsgrupper eller forskerskoler og kan dermed spille en rolle i å øke forskningsaktiviteten.

For å lykkes med nye forbindelser i sammenheng kompetanseheving, vil det være nødvendig å kartlegge hver enkelt ansattes karriereønsker. Det vil ta år før de som ønsker å ta en doktorgrad får den muligheten, dog tror tenkegruppen mener at disse ikke vil utgjøre en veldig stor gruppe. Man må også legge til rette for fullverdige karriereløp for fagansatte som eventuelt ønsker å satse mer på undervisning enn på FoU-kompetanseheving.

Kompetanseheving kan realiseres f.eks. gjennom utlysning av stipendiatstillinger internt. For å legge til rette for at de som ønsker å kvalifisere seg lykkes med det er det viktig å unngå en situasjon der man arbeider isolert med sine prosjekt. De som ønsker å kvalifisere seg må derfor knyttes til forskningsgrupper og/eller forskerskoler. Som et ledd i prosessen, burde de som ønsker å kvalifisere seg komme i kontakt med aktuelle forskningsmiljøer og forskerskoler før de utvikler sine doktorgradsprosjekt, slik at prosjektet gjenspeiler gruppens og skolens forskningsaktivitet. På denne måten vil forskningsgrupper få tilført ressurser i disse personene, slik at kompetanseheving i seg selv ikke behøver bety at ressursene tas fra eksisterende forskningsgrupper.

Det vil være viktig å ikke presse alle inn i ett universitetsløp, men også finne veier for å ivareta andre typer kompetanse enn det tradisjonelle akademiske kvalifiseringsløpet. DNU kan bygge videre på HiTø sitt førstelektorprogram rettet mot de som ønsker å kvalifisere seg for førstelektorkompetanse. Dette kan være et støtteprogram som øker kompetansen for forskning og utviklingsarbeid gjennom en generell, formell forskerutdanning, en mentorordning hvor de ansatte gis individuell veiledning frem mot opprykkssøknaden, faglitterære skrivekurs og utvikling av modeller for dokumentasjon av undervisningsferdigheter. Særskilte ordninger for opprykk fra førstelektor til dosent bør også vurderes. Kunstnerisk og faglig utviklingsarbeid må forbli et akseptert valg som anerkjennes og belønnes innen alle områder av DNU. Den nye institusjonen kan således arbeide for etablering av vilkår og finansieringsordninger for utviklingsarbeid som tilsvarer de som gjelder for forskning.

I den grad styret ved DNU mener at institusjonen må bli sterkere forskningsmessig enn UiT er i dag, kan man vurdere forskningsmessig kompetanseheving for institusjonen som helhet. Dette kan skje bl.a. dersom naturlig avgang av ikke-forskere resulterer i nye stillinger der forskerkompetanse kreves. På denne måten kunne man forvente over noen år å ha en økt prosentandel av forskere på DNUs stab. En slik utvikling vil antakelig bidra til en situasjon der DNU begynner med et tydelig særpreg fra begge institusjoner men etter hvert utvikler sin egen kultur med sine egne prioriteringer. Gruppen anbefaler at man i stedet for å erstatte stilling med stilling, særlig innenfor avdelinger med mange ansatte nær pensjonsalder, bør tenke helhetlig og ikke minst anvende et forsknings- og utviklingsfokus slik at man ansetter strategisk for fremtiden.

Ressurstildeling

Fusjonering må ikke føre til en avsporing av forskningsaktivitet. Prosessen må gjennomføres uten stor administrativ innsats fra enkeltforskere. Den tid enkeltforskere/fagansatte bruker på prosessen vil redusere FoU aktiviteten tilsvarende. Det kan ikke understrekes nok at dette er en alvorlig fallgrube, særlig for et universitet som trenger å styrke sin forskningsinnsats.

Nye krefter må også tiltrekkes av DNU. Ett mulig tiltak kan være "Startpakker"; altså at midler fra avkastning/legater/annet kan settes av for nytilsatte med det mål å effektivisere oppstart av et forskningsprogram, samt gi raskere tilgang til forskningsfelt og potensielle prosjektmidler for å øke nytilsattes umiddelbare tilknytning til både fagmiljø og studenter.

I denne sammenheng er det naturlig å understreke at selv om hovedfokus på forskningsproduksjon bør rettes mot forskningsteam, vokser det også stjernelag ut av enkeltforskeres samarbeide. Dermed er det viktig at det primære fokuset på vellykkede team ikke undergraver muligheten til å gi alle med forskningsplikt en viss basisbevilgning knyttet til resultater.

Når DNU vil ha flere stillingskategorier enn de institusjonene har hver for seg i dag, er det mulig at det blir mer vanlig med variasjon i hvor mye en ansatt driver med henholdsvis forskning og undervisning. Dette kan frigjøre ressurser til forskning. utfordringer knyttet til denne muligheten er mange. Fusjonering vil ikke nødvendigvis gi en slik differensiering innenfor én stillingskategori og dermed er det ikke klart i hvilken grad det vil bidra til at instituttledere finner det lettere å gi førsteamanuenser og professorer annet enn en 50/50 arbeidsfordeling. Dersom man skulle få til økt differensiering, *må det ikke bli slik at økt undervisningsandel blir en "straff" for dårlig forskningsinnsats*. Undervisning må bli en prioritet som anerkjennes og belønnes og dermed blir et positivt valg. Samtidig er vi skeptiske

til en situasjon der de beste forskere har minimal kontakt med studentene. Erfaringen bl.a. fra SFF'en CASTL viser at frikjøp av forskere ikke nødvendigvis er den beste løsningen. En slik løsning bør også veies opp mot premisset om ”forskningsbasert undervisning”.

Samlokalisering

Skal det satses på nye forskningsfelt som et resultat av fusjonering vil det være viktig å ha mulighet for å bringe sammen ansatte fra de ulike institusjonene som forsker i beslektede områder. Samlokalisering et avgjørende moment. Samarbeid skapes oftest på uformelle arenaer, noe som krever fysisk nærhet. Selv om det neppe er realistisk å flytte alle HiTø sine ansatte til Breivika med det samme, burde det likevel være et langsiktig mål. Imidlertid vil det være viktig for forskningsledelsen på alle nivå å finne kreative strategier for å bistå de aktuelle gruppene i å finne frem til hverandre. Samtidig er det mulig å strategisk anvende de eksisterende bygningsmassene. Når sammenhengende kontor plass blir ledig uansett om det er på Breivika eller Sørøya må det sees på som en anledning til å samle en eller annen bestående eller ny gruppering. Hvis f.eks. administrasjonen for DNU samles i Hovedgården vil det skape anledning til å samle en stor gruppe i Mellomveien. Lokalisering av ansatte bør sees på som et faglig ansvar og ikke ren administrasjon.

Ledelsesutfordringer

Mange momenter hittil nevnt er ledelsesoppgaver. Fokus på forskning, karriereplan kartlegging, utvikling av forskningsgrupper og forskerskoler, organisering av en kompetansehevingsprosess, planlegging av institusjonens fremtidig forskningsprofil, evt. strategier for økt fleksibilitet i tildeling av undervisnings- og forskningsplikt, og fasilitering av kontakt mellom forskere bl.a. via samlokalisering er alle betydelige oppgaver.

Med dette som bakgrunn, ser vi et behov for styrket forskningsledelse, både faglig og administrativt. Dette behovet eksisterer ved UiT i dag på alle nivåer og det vil bli enda viktigere under en evt. fusjonering. Tenkegruppen foreslår at den økte innsatsen som man opplever fra instituttledere og dekaner de senere åra suppleres med en *prorektor for forskning* (evt. *viserektor*), som vil ha et overordnet ansvar for å implementere det nye universitetets FoU strategi og som vil fungere som universitetets daglig leder for FoU aktiviteter. En *prorektor for forskning* vil naturligvis arbeide tett med prorektorkollega(er), deriblant *prorektor for undervisning*. Prorektor for forskning burde ha ansvar for evt. tett samarbeid med en *FoU avdeling*. Gruppen mener generelt at ett nytt medlem av rektoratet bør ha et særansvar for FoU arbeid, med en der tilhørende stab. Både intern prioritering og ekstern synliggjøring av DNUs forskningsaktivitet krever en tydelig og sterk administrering, og sterk strategisk ledelse.

Nordområdene

Programerklæringen setter fokus på forskning ’med særlig relevans for nordområdene’. Gruppen understreker at en særlig relevans finnes både i forskning *i* nord, forskning *for* nord, og forskning *om* nord. I tillegg til forskning *om* nord der universitetet satser på sine naturgitte fortrinn, må DNU ha en tydelig rolle *i* nord. Det er viktig for nordområdene å ha et breddeuniversitet som tjener landsdelens behov, både hva gjelder utdanning av studenter i nord og aktiviteter rettet mot bedrifter og andre samfunnsaktører. DNU må i større grad enn i dag øke aktiviteten i forhold til næringslivet i Nord Norge. Det må bli en leverandør av FoU og anvendt forskning til næringslivet i nord. Det vil være viktig å anvende den erfaringen ulike felt innenfor universitetet og høyskolen per i dag har, siden denne er i varierende grad etablert innenfor ulike felt i begge sektorene. For å sikre DNU evne til å levere relevant

forskning til næringslivet bør DNU satse på mobilitetsordninger og involvering av næringslivet når nye studier og nye forskningsprosjekter planlegges.

DNU bør legge til rette for kontakt og dialog med næringslivet. Dette kan imøtekommes gjennom å opprette ett senter eller en avdeling som vil ha ansvaret for å koordinere henvendelser fra og kontakt med eksterne samarbeidspartnere i DNU. Konkretisering av en slik tilrettelegging anser gruppen som en naturlig oppgave for tenkegruppen for Randsonevirkksomheten, men vil her bare poengtere betydningen av at en slik tilrettelegging bør finne sted. Dialog og samarbeid med næringslivet i nord bør prioriteres og være en integrert del av FoU-virkksomheten til hele institusjonen.

4. Konklusjon

Loven krever at et universitet skal utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på et høyt internasjonalt nivå og dette kravet vil gjelde det nye universitetet ikke bare etter fusjoneringen kan sies gjennomført, men også i løpet av de mange åra som vil bli brukt på å prøve å oppnå en genuin integrering og utvikling av en ny institusjon.

For at DNU skal klare å levere arbeid på høyt internasjonalt nivå, må betydelige ressurser brukes på dette aspektet ved en evt. fusjonering. Forskningen som foregår ved UiT i dag må videreføres og må bli sterkere. Er det sannsynlig at fusjonering på kort sikt vil bidra til dannelse av en institusjon som er sterkere enn dagens UiT? Vi ser ikke grunnlag for en slik forventning.

Er det sannsynlig at fusjonering vil skade forskningssiden ved dagens UiT? Det kan unngås dersom forskere ikke mister tid og penger i prosessen. Men dersom forskerne føler at disse ressursene er truet som et resultat av sammenslåing, er faren til stede for at Nord Norge ender opp med et svekket universitet.

Selv om FoU sin fremtid ikke gir sterke argumenter for sammenslåing, forstår vi at øvrige politiske hensyn kan kreve det. I så fall er det av avgjørende betydning at de anbefalingene gruppen har kommet med vurderes nøye:

- Kommuniser en tydelig visjon av DNU til dagens ansatte,
- Ikke forveksle fusjoneringsprosjektet med prosjektet om økt forskningsproduksjon,
- Vær opptatt av kulturforskjellene, ikke minst de som tilhører FoU aktiviteter,
- Respektér de forskjelling karriereløpene som DNU vil arve fra UiT og HiTø,
- Se på kompetanseheving som en mulighet for DNU og dets forskningsteam og forskerskoler, ikke som en trussel, og utvikle individuelle planer for kompetanseheving,
- Tildel FoU ressurser – både tid og penger – mer bevisst, og sats på de som leverer de beste resultatene,
- Behold en ordning for forskningstermin som bidrar til økt forskningsproduksjon,
- Forsikre at ansatte som satser på andre viktige aktiviteter – ikke minst undervisning – belønnes for fremragende innsats i den delen av DNUs virksomhet,
- Samlokalisér forskningsgrupper
- Utvikle strategier som vil bringe forskere fra de forskjellige institusjonene sammen,
- Sett umiddelbart i gang med utvikling av en troverdig og langsiktig strategisk plan for DNUs FoU aktivitet,

- Tolk begrepet nordområdesatsing slik at det ikke begrenses kun til forskning *om* nord,
- Forsikre at FoU-grupper som er gode i dag ikke svekkes av sammenslåing.

Den mest overordnede anbefalingen tenkegruppen ønsker å gi er følgende: For at DNU skal bli et godt universitet FoU-messig, kreves det sterk og tydelig FoU-ledelse. DNU må få nye strukturer for forskningsledelse og dette må skje på det høyest mulige nivå. Vårt konkrete forslag er et utvidet rektorat, slik at DNU får en prorektor for forskning. For at fusjonering skal kunne resultere i økt forskningsproduksjon sammenlignet med hva de to institusjonene har i dag må FoU-aktivitet ved DNU håndteres med sterk, tydelig, rasjonell, og forutsigbar ledelse og beslutningsrutiner.

Dersom det ikke taes hensyn til disse anbefalingene, er tenkegruppen bekymret for at en søknad om sammenslåing vil bli en søknad om å godta synkende forskningsproduksjon i en periode i håp om langsiktige økninger.

Tenkegruppen håper at noen av momentene spilt inn her kan bidra til debatten om sammenslåing og – dersom en slik søknad leveres – til at DNU fyller sine plikter og oppnår status som en tydelig leverandør av forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid i høy klasse, både regionalt, nasjonal og internasjonalt.