

ES Ledergruppe (LG) (LG-møde den 13/4-2021)

13-04-2021 09:00 - 12:00

MS Teams

# Indhold

Referat .....	1
---------------	---

## Referat

### **Punkt 1: 9.00-9.05 Mødedeltagere og godkendelse af dagsorden**

Deltagere: Thomas Bak (TBA), Ove Andersen (OA), Reza Tadayoni (RT), Gitte Lyngge (GL), Gert F. Pedersen (GFP), Jan Østergaard (JO), Peter Popovski (PP),  
Afbud: Preben Mogensen (PM), Rafael Wisniewski (RW),  
Referent: Charlotte S. Pedersen.

### **Punkt 2: 9.05-9.10 Forslag til fremtidige dagsordenspunkter (fast punkt)**

Følgende blev foreslået:

- Nye HR procedurer, herunder for Ph.d. studerende (JO)
- Rammerne for at involvere ph.d. og Postdocs i undervisningen (budgetmæssigt og mængde) – (RT)

### **Punkt 3: 9.10 - 9.30 Status på strategiske indsatser (fast punkt)**

- Vedr. revision af uddannelsesporteføljen, har der været afholdt ES plenum, hvor der bl.a. kom nogle forslag til, hvad arbejdsgrupperne kan gå videre med. Arbejdet er således i gang i de forskellige grupper og der afholdes koordinerende møder ca. hver 3. uge.
- "Winning together" afventer møde mellem TBA, GL, PM, for at afklare den videre proces og tilbagemelding til sparringsgruppen samt øvrige ansatte.
- Forskningsgruppeledere har været indkaldt til første møde og der har ikke siden været kontakt til IL. TBA indsamler pt. inspiration fra andre institutter til det videre arbejde.

### **Punkt 4: 9.30 - 10.00 Reboarding (link) - hvordan kommer vi hensigtsmæssigt tilbage på AAU**

Der er åbnet mulighed for, at enkelte medarbejdere kan komme tilbage på campus, hvis der er undervisning eller vigtige laboratorieopgaver, der venter. GL sender link til ansøgningsformularer for de to forskellige formål.

Thomas har på et besøg på campus fundet en tegning på et white board, der indikerer, at ikke alle medarbejdere har det lige godt i denne periode, og det er derfor værd at være bevidst om vores medarbejders velbefindende.

På baggrund af den tilsendte artikel og artikel skrevet af Svend Brinkmann til DJØF, anbefales det ved tilbagevenden til AAU at prioritere det sociale og vægte det trykke, for at genoprette rammerne for det fortsatte arbejde. Det ikke kan forventes, at alle bare møder op, og så kører alt, som det plejer. GL fremlagde proces og tilbagemeldinger for ATAP, som allerede er blevet bedt om, at tage stilling til en tilbagevenden og der blev derefter åbnet op for diskussion i LG, hvor nedenstående kom frem som forslag til reboarding:

- Der skal tages ekstra hensyn til folk, der bor alene, da de har det rigtig svært
- Det er mere legitimt at arbejde hjemmefra i fremtiden
- Opfordre forskningsgrupperne til at mødes i, da sektionerne er for store
- Mødes uden for campus for at mødes mere uformelt (eks. eksternat)

GL sender ATAP-materiale og link til Svend Brinkmann artikel til LG.

## **Punkt 5: 10.10 - 11.10 Input til fakultetets strategiproces**

Instituttet skal tage stilling til 3 af fakultetets strategimål, og skal ud fra de forskellige input fra sektionerne, beslutte sig for minimum 5 handlinger, som ES tager på sig. Følgende blev besluttet efter diskussion i gruppen (små rettelser til denne tekst kan forekomme inden det sendes videre til TECH):

Mål 1 - I 2026 rekrutterer og udvikler TECH medarbejdere systematisk og med bredt udsyn:

- På Institut for Elektroniske Systemer tilbyder vi i forbindelse med ansættelser på PLA niveau attraktive startpakker. Startpakkerne indeholder både administrativ og teknisk support samt midler til indkøb af udstyr.
- På Institut for Elektroniske Systemer sørger vi for, at den enkeltes undervisningsportefolie inddrages i MUS og dermed bliver et vigtigt redskab i kompetenceudviklingen af instituttets VIP. Portefolien nytænkes i kontekst af den danske ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer så den kan fungere som et grundlag for anerkendelse og udvikling af universitetspædagogiske kvalifikationer.
- På Institut for Elektroniske Systemer har alle tekniske og administrative medarbejders kompetence- og karriereudvikling for øje og via MUS, gennemfører vi en målrettet proces - både hvad angår den enkelte medarbejder men også med blik for den samlede opgavevaretagelse.

Mål 2 - I 2026 har TECH strategiske partnerskaber og stærke miljøer, der understøtter både missionsdrevet og grundlagsskabende forskning:

- På Institut for Elektroniske Systemer er kendskabet til forskningen sat i system. Vores forskergrupper mødes to og to hver tredje måned, hvor de fortæller om sig selv og afsøger muligheden for fælles forskningsprojekter.
- På Institut for Elektroniske Systemer understøtter vi opgaven med at skrive store forskningsansøgninger. Dette sker gennem en forståelse af, at det kræver tid at udarbejde ansøgningen og at ansøgerne derfor i en periode ikke kan løfte den mængde opgaver, de normalt løfter, hvorfor der kan være behov for et internt frikøb. Ligeledes understøttes projektansøger med de administrative opgaver i ansøgningen af både fundraiser, økonomimedarbejder og administrativ projektleder.

Mål 3 - I 2026 uddanner TECH entreprenante dimittender med fokus på øget konkurrenceevne og innovationskraft i løsninger af samfundets udfordringer :

- På institut for elektroniske systemer understøttes studerende gennem hele uddannelsesforløbet i at udvikle entreprenorielle kompetencer. Succeshistorier formidles intern for skærpet opmærksomhed.

## **Punkt 6: 11.10 - 11.20 Fremadrettet mødeform i LG**

LG blev bedt om deres input til ønsker om fremtidig mødeform og der blev i den forbindelse ytret ønske om fysisk fremmøde så vidt muligt, men med mulighed for hybridmøder for fleksibilitet.

## **Punkt 7: 11.20 -11.35 Meddelelser fra Institutleder og viceinstitutleder**

GL gennemgik resultatet af spørgeskemaundersøgelsen vedr. TAP organisationsændringen med særligt fokus på forskerstøtte-teamet. Spørgeskemaet blev sendt ud til ca. 150 ansatte og der kom 67 besvarelser.

De indkomne "faste" besvarelser har givet et billede på, hvilke opgaver, der er rigtigt placeret og hvilke opgaver medarbejderne i sektionerne ikke finder så vigtige. Nogle af disse besvarelser, giver dog desværre ikke en indikation af de forskellige opfattelser som for eksempelvis sektionsledere og medarbejdere måtte have. Udover de faste spørgsmål

var der i undersøgelsen givet plads til kommentarer, som få medarbejdere har benyttet sig af.

Når forskerstøtteamet har fået tid til at behandle besvarelserne, vil der blive lavet en samlet tilbagemelding til instituttets medarbejdere.

Punktet tages op på LG, når handleplanerne er på plads og inden det kommer videre ud. Dekanen har sat i gang i en omstillingspulje, hvor ES får 4,5 mio kr. Pengene bliver først realiseret nu, og har dermed ikke været mulige at inkludere i budgettet. Beløbet er øremærket til forskellige projekter, herunder bl.a. midler til TECH-labs, samarbejdsmesse, studiemiljø i KBH, efter- videreuddannelse til Cyber security, oprettelse af hjemmeside til Aalborg Robotics, TECH studio og bemanning heraf, distinguished professor-understøttelse i form af postdoc ansat på AAU, udstyr til cyber security og computer teknologi i KBH, markedsføringsmidler, 5G Smart production lab, etc.

OA har udsendt mail vedr. genåbningen, der beskriver hvornår og hvordan studerende har adgang til campus. Klyngeprincippet gælder stadig og her må afstandskravet på 2m gerne fraviges. Ansatte må gerne bede studerende om at fremvise en gyldig coronatest på campus. Studerende uden gyldig test skal instrueres i at få lavet en test og så komme igen.

### **Punkt 8: 11.35 -12.00 Bordet rundt og eventuelt**

Gert kunne fortælle at APMS har lavet en grand solution ansøgning, og at det nok bliver sidste gang med et helt åbent call inden for teknologi. Fra instituttet er der samlet sendt 5 ansøgninger til Innovationsfonden og ca. 15 til DFF.

Referatet er godkendt.