

# ES Ledergruppe (LG) (LG-møde den 29/6-2022)

29-06-2022 09:00 - 12:00

FRB7 B1-211

---

**Mødedeltagere : Thomas Bak, Gitte Lynge, Ove Andersen, Gert Frølund  
Pedersen, Jan Østergaard, Petar Popovski, , Rafal Wisniewski, Reza  
Tadayoni,**

**Afbud: Preben Mogensen**

**Referent: Charlotte Skindbjerg Pedersen,**

# Indhold

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

# Referat

## **Punkt 1: 9.00 - 9.05 Godkendelse af dagsorden**

dagsorden blev godkendt

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

- HR-processer: Reklame for nye stillinger inden opslag. Hvordan kan man ansætte uden opslag, så alle regler overholdes?
- Institutseminar
- Lave Master sammen med AU i digitale teknologier?

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

LG vil gøre, hvad der er muligt for at påvirke hvilke missioner, der vælges på AAU. TECH har formuleret 4 domæner, som man vil arbejde indenfor: Future societies, Energy, Health, Digital and safe societies. Disse 4 skal der arbejdes med på en fælles TECH workshop i september.

Der er indkaldt til en indledende online ES workshop for forskningsgruppelederne. De har alle været med til fakultetets oplæg og kender baggrunden, men skal være klar på at tage en snak med resten af fakultetet. Det er derfor vigtigt at have en klar forståelse af rammerne, og derigennem være i stand til at definere missioner med mange partnere, som er en forudsætning for at få en mission accepteret på AAU-niveau.

LG foreslår en ½ dags workshop, hvor forskningsgruppelederne får mulighed for at byde ind på de 4 TECH definerede områder. Rigtig gerne med hjælp til facilitering.

## **Punkt 4: 9.30 - 9.50 Opfølgning på MUS**

Målet med dette punkt er at tale om der er noget LG vil løfte ind i den obligatoriske årlige arbejdsmiljødrøftelse. Følgende ting blev nævnt:

- Mobility - hvad kræver det, hvem kræver det - og hvad er kravet til den ansatte
- Flere medarbejdere skal kunne tale dansk for derigennem at kunne tage del i flere opgaver.
- Manglende mødelokaler i CNT og placering af studerende uden tilknytning til sektionen er forstyrrende for arbejdsmiljøet.
- Hvordan der navigeres mht. arbejdsopgaver i on/off sygeperioder.
- Arbejdsbelastning – der kan være stor forskel i medarbejderes arbejdsbelastning.
- Jobsikkerhed.
- kompetenceudvikling for yngre medarbejdere, så de er klædt på til at varetage opgaver ifm undervisning.

## **Punkt 5: 9.50 - 10.05 Sygefravær**

Alle enheder har fået tilsendt den aktuelle sygefraværsrapport for egen enhed. Det blev overordnet observeret, at TAP har mere registreret sygdom end VIP. Flere SL har opfordret deres medarbejdere til at melde sig syge, når de er syge, således at de registreringer, vi får, giver det reelle billede. GL har lavet sin egen analyse af TAP-

sygefraværet og kan se at ca. 70% af sygefraværet er baseret på langtidssygemeldinger. Øvrige TAP-ansatte har ca. 4 sygedage/år i gennemsnit.

### **Punkt 6: 10.10 - 10.20 APV**

APV er nu behandlet på AMIU-møde og endt ud i nogle handleplaner, som pt. ligger på vores intranet.

Det er vigtigt at alle medarbejdere ved, hvor handleplanerne ligger.

LG blev gjort opmærksomme på ledelsbeslutningen, at det er op til den enkelte leder i enhederne at definere regler for hjemmearbejde lokalt. Der må maks. gives lov til hjemmearbejde 2 dage/ugen. Ordningen evalueres i januar 2023.

Evt. renoveringer inden den store runde skal der findes plads til i budgettet. GL initierer en ønskeseddel mht. til forbedringer, så der kan tages action på det, hvis pengene pludselig skulle vise sig at være der.

### **Punkt 7: 10.20 - 10.50 Timeregistrering af ikke-undervisningstimer**

Instituttet vil fremadrettet kun registrere opgaver, der genererer STÅ, hvilket har til formål at fjerne fokus fra timebetaling for alle nødvendige opgaver, der også skal løses for at drive et institut.

De opgaver, der ikke længere bliver registreret er f.eks.: Karriere VIP; evaluering af ansøgninger, gymnasiebesøg, Girls Day in science, pædagogiske didaktiske kompetencer etc.

For synlighed og fairness er opgaverne fordelt fra instituttets side efter kapacitet og kompetencer, og det er derefter SL's opgave at fordele, sikre transparens og sørge for en synlighed af opgaverne, således at vigtigheden af ikke-registrerede timer er tydelig for alle medarbejdere.

Fremadrettet bliver de årlige undervisningsopgørelser kun sendt til SL og de må ikke deles, da dette vil gå imod formålet med komme væk fra den hidtidige time-tankegang. Ovenstående kræver at metrikkerne for undervisning revideres og dette vil ske til december 2022.

### **Punkt 8: 10.50 - 11.35 Kommunikation og SoMe (bilag)**

Mads S. Nielsen gav en kort indflyvning til opdateringen af ES' forskningsformidlingsstrategi, som lægger op til en mere aktiv brug af SoMe fra de enkelte forskere. Han gennemgik de mest almindelige platforme og herunder deres forcer og svagheder, samt hvilke dos and dont's, man skal forholde sig til.

Han giver gerne oplægget i sektionerne.

TBA oplever at der er meget information at finde på Twitter, herunder vedr. fonde og forskning og vil anbefale LG at holde sig opdateret den vej.

### **Punkt 9: 11.35 -11.45 Meddelelser fra Institutleder og viceinstitutleder**

TBA:

- Peter Axel Nielsen er blevet institutleder for datalogi.
- Der påtænkes at oprette et valgfrit kursus i kvanteberegning og optimering for Master studerende
- Der er nu ansat en lektor i Aalborg og man er klar til at ansætte 3 adjunkter. ES skal også tage hånd om de interne ansøgere, der ikke bliver tilbudt et af disse jobs.
- I KBH er der nu 10 ansøgere shortlistet til de opslag, der ligger der.

OA:

- ESD har kun 16 ansøgere en uge inden der lukkes for optag, mens der samlet set er en fremgang af vores uddannelser. Der kan ske noget i de kommende dage, men pt. ser det ikke godt ud for specifikt ESD.

### **Punkt 10: 11.45 -12.00 Bordet rundt og eventuelt**

- JO nævnte Innovation camp i Struer, hvor studerende fra DTU og AU kan få merit for deres deltagelse i det 5 ECTS kursus. På AAU er det en vurdering fra gang til gang og der deltager derfor ikke så mange studerende herfra
- PP har fået forlænget sin stilling i Bremen i 3 år, samt fået midler til at ansætte der.
- RT fortalte, at de har afholdt dimission på CMI og at det gik rigtig fint. Stort set alle dimittender har jobs efter endt eksamen.

*Referatet er godkendt*