

Referat

ES Ledergruppe (LG)

LG-møde den 19/9-2019

19-09-2019 09:00 - 19-09-2019 12:00

Frb7 A1-112

Punkt 1: 9.00 - 9.05 Liste over deltagere samt godkendelse af dagsorden

Deltagere: Thomas Bak (TBA), Ove Andersen (OA), Kim Olensen (KO), Reza Tadayoni (RT), Gitte Lynge (GL), Gert F. Pedersen (GFP), Preben Mogensen (PM), Peter Koch (PK), Peter Popovski (PP), Rafael Wisniewski (RW) Referent: Charlotte S. Pedersen

Dagsordenen blev godkendt

Punkt 2: 9.05 - 9.25 Publikations- og citationsanalyse 2014-2018 (bilag)

Poul Melchiorson og Anne Lyhne deltog fra VBN-redaktionen og de lavede en kort gennemgang af instituttets publikations og citationsanalyse.

Det blev spurgt til, hvorfor det er Scopus, der bruges som måling og svaret er, at det er den database, som VBN har adgang til.

Analysen viser at konferenceartikler er faldet og tidsskriftartikler er steget helt som det blev besluttet for år tilbage. Der ses også en stigning i antal af BFI2-publikationer. Niveaulet afspejler dog desværre ikke vores publiceringer i de bedste journals (ifølge Scopus). Dette bør der følges op på. Bl.a. om de rigtige journals er repræsenteret på listen over BFI2. Poul laver en liste, som vi kan gå videre med til faggrupperne.

VBN laver sektionsrapporter inden uge 42 og her vil man gerne have feedback, for at se om det noget de skal fortsætte med at udarbejde.

Punkt 3: 9.25 - 9.45 Periodeopfølgning for 2. periode samt årsestimat 2019 (bilag eftersendes)

Susan K. Kristensen (SKK) og GL gennemgik periodeopfølgningen for 2. periode samt årsestimatet for 2019. 2. periode dækker jan-aug.

Der blev oprindeligt budgetteret med et overskud på 124.000 kr. og pt. ser året ud til at ende med et overskud på 299.000 kr., hvilket gerne skal bringes ned til det budgetterede beløb.

Der opfordres derfor til at flytte frikøb hvor muligt for omkring 800.000 kr. samlet for hele ES. GL og SKK laver - på basis af input fra sektionsledere og økonomimedarbejdere - en liste over hvilke personer, der kan udskydes i frikøb.

Punkt 4: 9.45 - 10.05 1. ES-budgetudkast 2020

Som tidligere år indsamler GL mfl. data ind til budgettet og i år skulle det gerne afspejle den personalereduktion, der skete i foråret. Det gjorde det seneste samlede budgetudkast ikke og TBA sendte derfor mail ud til sektionslederne med instruktion om at genskabe det råderum, som vi blev pålagt i 2018.

Sektionerne skal derfor nu se, hvor de kan finde besparelser i deres indsendte budgetter og TBA vil herefter se, hvor der bevidst kan reguleres på UK10 lønmidler og kompensere de steder, hvor det er nødvendigt. GFP vil gerne give input til proces.

Det forventes at 1. indtægtsrammeberegning (forbrugsmuligheder) meldes ud fra økonomiafdelingen den 1/10-2019. Denne skulle også indeholde en STÅ-prognose.

Punkt 5: 10.05 - 10.25 Ligestilling og diversitet (bilag)

Direktionen har besluttet at der skal kigges mere strategisk på dette område og der er derfor lavet et udvalg (ULD), som har set på, hvordan vi kan fremme ligestilling og diversitet på AAU.

Forslag har været fremlagt for Direktionen og er nu sendt videre til institutterne. 1. gennemarbejdning af materialet sker her på LG og går derefter videre til SU.

På dette møde tales om mulige måder for at fremme antallet af kvinder i ledelsen og LG skal komme med forslag til måltal.

Der foreslås at måltallet enten afspejler antallet (i procent) af nuværende kvindelige studerende på vores uddannelser, vel vidende at dette tal vil falde fra studerende til Ph.d, og fra Ph.d. til Postdoc osv. og at det derfor kræver en særlig indsats at opretholde det. Alternativt skal måltallet afspejle procentdelen af kvinder i instituttet. GL finder data for at underbygge valget bedst.

LG ønsker ikke at påtage sig andre indsatsområder end "flere kvinder i ledelsen" af de tre listede. Af forslag til handlinger fremkom følgende forslag:

- en "Green house-model", hvor man gør en særlig indsats for at fostre kvindelige ledere og give dem et forum, hvor de kan sparre og få inspiration fra nuværende kvindelige ledere. Dette bør ske på fakultetsniveau og kvindelige forskningsledere fra ES kunne meget vel bidrage med input. Det blev påpeget, at man skal passe på ikke at miste alle de nuværende kvindelige PLA'er ved automatisk at gøre dem til ledere, fordi det passer ind i skemaet.
- sørge for at stillingsopslag er "kønsneutrale"
- fremhæve succeshistorierne.
- sparring med den nyansatte medarbejder på TECH, der skal se på, hvordan vi får flere kvinder på vores studier.

Diskussionen fortsættes på SU.

Punkt 7: 10.35 - 11.15 Forskningsevaluering (fast punkt)

TBA fremlagde et forslag til den videre proces for arbejdet efter forskningsevalueringen. Han lagde ud med to slides, som også blev brugt ved evalueringen og som viser, hvor instituttet virkelig gør det godt. Det giver dog ikke mulighed for at hvile på laurbærrene, da det er vigtigt at den næste evaluering om 5 år også kommer til at vise en udvikling.

TBA lægger op til at LG bl.a. på baggrund forskningsevalueringen definerer, hvor ES ønskeligt er om 5 år. Det skal ikke være revolutionerende, men dog medvirke til instituttets fortsatte fremdrift, og ende ud i en strategi for 2020-2025.

Planen for processen er først et ½ dags seminar for LG hvor 2-5 fokuspunkter beskrives, efterfulgt af et 24-timers seminar for alle medarbejdere, som kommer med forslag til udmøntning. Herefter opsummeres i LG, som også kommer til at køre processerne for gennemførelse, og i sidste ende konsolideres strategien i SU og IR.

Ud over de anbefalede indsatsområder fra forskningsevalueringen, bør LG overveje nogle SDG'er, da dette har dekanens fokus.

Punkt 8: 11.15 - 11.35 Stillingsplan 2020

Udgangspunktet for punktet blev taget i den generelle ramme for de forskellige medarbejdere i Institutet (figuren fra metrikkerne). Fremtidige bedømmelsesudvalg skal bedømme ansøgere ud fra denne model. TBA foreslår et bredt opslag af stillinger for at sikre, at der kommer nok ansøgere, og vi derfor undgår at skulle lave søgeudvalg. Ansøger beskriver i ansøgningen selv, hvilket felt deres ansøgning retter sig mod.

Mht. den udarbejdede liste for stillinger er fremgangsmåden, at de nævnte professorater effektueres, derefter de følgende prioriteringer, så vidt der er midler til det. TBA er opmærksom på forhold i sektionerne, som kræver særligt fokus. Nuværende MSO'er bedømmes i separat opslag.

Punkt 9: 11.35 - 11.45 Meddelelser fra Institutleder

VIP lønforhandlingerne er nu i gang og sektionslederne inddrages denne gang mere i processen. TBA gør opmærksom på, at der ikke længere findes de sædvanlige 2%-midler, men pengene er der dog og medtages i forhandlingssummen. Derudover er der 1% af lønsummen til forhandling.

Hver sektion får et regneark med alle medarbejdere og en økonomisk ramme for tillæg og lønstigning, hvori sektionslederne indtaster deres indstillinger med retur i uge 40. I uge 41 skal TBA have møde med Dekanen for at gennemgå *de kortfattede kvalificerede indstillinger*, hvorfor det er vigtigt at input kommer til deadline, da de ellers ikke vil komme i betragtning. Der skal kun laves indstillinger til de medarbejdere, sektionslederne mener skal tages i betragtning ved forhandlingerne.

VIP-medarbejdere, der ønsker det indsender selv indstilling til TR og institutleder (i dette tilfælde 4Qnegotiations@es.aau.dk)

Dekanen forhandler efter uge 41 med TR.

Professorer er selvforhandlere, så de skal selv arrangere en samtale/forhandling.

TBA sidder i det Nationale Udvalg for Infrastruktur (NUFI), hvor der i efteråret 2020 er ansøgningsfrist til midler med 50% medfinansiering. Det kunne evt. være en ide at komme med input vedr. 6G til Roadmap i foråret? LG overvejer mulighederne

Punkt 10: 11.45 - 12.00 Bordet rundt og evt.

OA refererede til mail vedr. åbne møder om selvevaluering af nogle af ES' udd. er der er sendt ud og opfordrede relevante ledere til at deltage.

KO er pt. i gang med at hjælpe RT med at rydde op i gammelt udstyr på CMI for at give mere plads i laboratorierne og kunne sammen med TBA berette at maskinværkstedet har indkøbt ny fræser og at der er muligt at få en demo ved henvendelse til værkstedet.

PK informerede at SIP's lydzone lab er ved at tage form og skulle være på plads inden november, hvor der vil blive holdt demo for alle interesserede.

GL fortalte at der er et åbent stillingsopslag til en fælles Fundraiser for TECH institutterne i København, som vi har en 1/4 af. I Aalborg er der samtaler for ES Fundraiser for denne del af instituttet d.d. samt i næste uge.

RW mindede om at Automation ved Anders la Cour-Harbo holder åbent dronelab den 20/9.

RT har netop deltaget i institutsparring vedr. arbejdsmiljø med PLAN i København. Der fremkom nogle gode punkter, som tages med på næste AMIU-møde