

**HST's Rådgivende Forskningsudvalg (FU) – Referat af møde #3/2021**

Den 24. juni 2021

Dagsorden

Tid	Punkt	
10.00-10.10	1	Velkommen samt orienteringspunkter /Kim Dremstrup
10.10-10.25	2	Udkast til politik for registrering af info for VIP's individuelle VBN profiler /Winnie Jensen, Debbie Pedersen og Susanne N. Lundis
10.25-10.45	3	Strategisk stillingsplanlægning /Kim Dremstrup
10.45-11.00		Pause
11.00-11.50	4	Udkast til politik for meritering af VIP på HST /Winnie Jensen
11.50-12.00	5	Evt. samt forslag til fremtidige dagsordenspunkter fra FG-ledere /Kim Dremstrup og Winnie Jensen
12.00		Frokost (sandwich + vand)

Deltagere

		Deltager	Afbud	Repræsentant
Kim Dremstrup	Instituteder	X		
Winnie Jensen	Vice-Instituteder - Forskning	X		
Susanne N. Lundis	Teamleder – Adm. Forskningsstøtte / Referent	X		
Henrik Bøggild	Public Health and Epidemiology (PHE)	X		
Carsten Dahl Mørch	Integrative Neuroscience (IN)	X		
Johannes J. Struijk	CardioTech (CT)	X		
John Dirk Nieland	Molecular Pharmacology (MP)	X		
Lotte N. S. Andreasen Struijk	Neurorehabilitation Robotics and Eng. (NRE)	X		
Lars Arendt-Nielsen	Translational Biomarkers in Pain and Precision Medicine (TBPPM)		X	Mette Nyegaard
Michael Skovdal Rathleff	Musculoskeletal Health (MH)	X		
Ole Hejlesen	Medical Informatics and Image Analysis (MI)	X		
Pascal Max Madeleine	Sport Sciences - Performance and Technology (SSPT)	X		
Sine Agergaard	Sport & Social Issues (SSI)	X		
Stephen Edward Rees	R-Care (R-Care)	X		
Strahinja Dosen	Neurorehabilitation Systems (NS)	X		
Svend Birkelund	Medical Microbiology and Immunology (MMI)	X		
Thomas Graven-Nielsen	Pain and Motor System Plasticity (PMSP)	X		
Torben Moos	Neurobiology (NEB)	X		
Vladimir Zachar	Regenerative Medicine (RM)	X		
Winnie Jensen	Neural Engineering and Neurophysiology (NEN)	X		
Debbie Pedersen	Special Consultant, Communication	X		
Tina Buus Andersen	Sekretariatschef	X		

**Punkt 1****Velkommen samt orienteringspunkter**

/Kim Dremstrup

Key Points / Beslutninger	<p>Orientering om de flg. punkter:</p> <ul style="list-style-type: none">• Corona-situationen pt.: 50% fremmøde af personale er tilladt, og efter den 1. august 2021 går vi tilbage til normal bemanning. Der evalueres på de bedste erfaringer fra lock-down-perioden, hvilket vil resultere i en mere fleksibel planlægning af arbejdstider og mere hjemmearbejde både for VIPs og TAPs efter sommerferien• Idrætsgruppen tager Gigantium i brug den 1. september 2021, hvilket betyder, at alle praksisfaciliteter flyttes til dertil. Der er ligeledes et seminarrum til rådighed, og der arbejdes på studievenlige faciliteter på gangene• Viden for Verden II: AAU skal fremstå som et missionsdrevet universitet, hvilket betyder, at AAU skal forene mennesker og teknologi, samarbejde om grøn og bæredygtig verden, forbedre livet for mennesker og verden og løfte samfundet med kompetencer til fremtiden• Nye elementer ved stillingsplanlægning, hvilket har resulteret i en opdateret bedømmelsesproces jf. den reviderede stillingsstruktur, hvor der bl.a. skal etableres en søgekomité, som har til opgave at sikre en hurtigere gennemførelse og bedre kvalitet af bedømmelserne og dermed en hurtigere rekruttering, da der nu også er faste frister for udvalgets arbejde
Bilag	Ingen

Punkt 2**Status på udvikling af Web, VBN & So-Me****Udkast til politik for registrering af info på VBN**

/Winnie Jensen

	Med deltagelse af Debbie Pedersen og Susanne N. Lundis
Key Points / Beslutninger	<p><i>Status so far – VBN og WEB:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Profilerne på HST's forskningsgrupper er nu alle oprettet og funktionelle på VBN – der opfordres dog til at sende fotos og videoer til Debbie for at spice de respektive sider op• Forskningsgrupeledere har fået adgang til at redigere i de respektive VBN-profiler sammen med den/de indmeldte medredaktør/-er• Profiler over HST's fysiske laboratorier bliver oprettet på VBN. Alle laboratorieansvarlige bliver bedt om at hjælpe med at indlevere beskrivende tekst jf. template, som er under udarbejdelse. Herefter vil der blive mulighed for - både fra Forskningsgruppe- og enkeltprofilerne - at linke sig til de laboratorier, som er relevante• De individuelle VBN-profiler skal der arbejdes mere intenst med, og alle opfordres til at følge HST's policy 2021 (se bilag 2-1) – især i forhold til researcher IDs (Orcid ID and Google Scholar = Mandatory; Scopus and Web of Science = Recommended; Researcher ID = Optional)• HST's web-sider linker nu til gruppernes profiler på VBN



	<ul style="list-style-type: none">• HST's intranet er ved at blive opdateret, slanket og dermed forhåbentligt mere brugbart – mere info følger om det senere i processen <p><i>Udviklingsområde 2020-2022:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• WEB skal indeholde et minimum af information og skal vise sammenhængskraft mellem forskning, uddannelse og innovation• VBN bliver den primære portal til promovning af forskningsresultater for den enkelte forsker. VBN skal gøres mere levende med billeder og medier og mere detaljeret ift. enkelprofilerne, der skal kunne generere et CV. Ligeledes skal det være i stand til at levere realistiske rapporter på FG-niveau og kunne bruges til at trække ledelsesinformation• SoMe skal blive en naturlig og aktiv del af alle forskeres og forskningsgruppers hverdag• Der planlægges et efterfølgende forløb for de tidligere indmeldte nøglepersoner, hvor fokus på sammenhængen mellem SoMe, webside og VBN skal behandles
Bilag	Bilag 2-1. Materiale, der præsenterer indhold i politikken

Punkt 3

Strategisk stillingsplanlægning /Kim Dremstrup

Key Points / Beslutninger	<p>Årshjulet for proceduren for den strategiske stillingsplanlægning på HST blev gennemgået jf. bilag 3-1, og der var bred opbakning hertil og en generel tilfredshed med den mere transparente proces og større involvering, som dette værktøj lægger op til.</p> <p>Fig. blev fremhævet i forhold til FG-lederens rolle i processen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Afholdelse af MUS• Udarbejdelse af forskningsgruppens handleplaner• Indsamle og formidle til HST-ledelsen forskningsgruppens ønsker til bemanning• Deltagelse i LUS <p>Fig. blev yderligere kommenteret:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der er mange faktorer, som skal spille sammen ved stillingsplanlægningen, og derfor er det svært at agere hurtigt i denne proces. Dette gør det endnu mere vigtigt, at melde behov ved udløb af stillinger ind så tidligt som muligt for at sikre hurtig behandling• Tilrettelse af tilingen i årshjulet, således at forskningsgruppeønsker bliver givet og behandlet inden afholdelse af MUS
Bilag	Bilag 3-1. Årshjul

**Punkt 4****Udkast til politik for meritering af VIP på HST
/Winnie Jensen****Key Points /
Beslutninger***Baggrunden for udarbejdelse af politikken:*

Det overordnede formål med politikken er at skabe en tydelig ramme og transparens for meritering ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, der er baseret på en integreret forståelse for meritering. Det vil ligeledes være et vigtigt redskab ifm. med strategisk stillingsplanlægning for at blive skarpe på, hvilke profiler der er brug for og ønske om på HST.

Tidslinjen for arbejdet har været:

- Efterår 2020: Diskussion af 'Professorkriterier' med Dekanat og IR
- Ultimo 2020: Opbakning og støtte fra IR til at arbejde videre med opgaven. Opgaven udvidet efter dialog til også at omfatte lector- og adjunkt-niveau
- Forår 2021: Nedsat arbejdsgruppe fra IR (Charlotte Overgaard, Rogerio Pessoto Hirata, Pascal Max Madeleine og Jacek Lichota) til at udarbejde udkast til politik for meritering
- Juni 2021: Ide og principper præsenteret for IR (maj) samt direktionen ved besøg på HST den 16. juni). Der blev modtaget positiv feedback, opbakning og støtte til at færdiggøre opgaven

Næste skridt er nu:

- Præsentation af arbejdet for fakultetsledelsen inden sommer
- Diskussion af politikken med en bredere skare af VIPs (workshop for yngre VIPs - ikke inkl FG-lederne)

FU-lederne blev bedt om at kommentere på udkastet til politikken, og derfor blev deltagerne delt i 4 grupper. Efterfølgende er der indkommet flg. input:

Gruppe 1:*Styrker:*

- Processen bliver mere åben
- Stillingsopslagene skal dog være mere gruppenspecifikke for det, instituttet ønsker af faglige kvalifikationer og uddannelse

Opmærksomhedspunkter:

- Bedømmelsesudvalget er eksternt og bruger kriterierne fra deres universitetet for bedømmelsen - dvs. publikationer, publikationer, første- og sidste forfatterskaber, gruppeledelse og undervisningserfaring
- Bedømmelsesudvalgets eneste "magt" er, at de kan erklære kandidaterne ikke-kvalificerede for at have indflydelse. Det har betydet, at kravene til lektorstillinger er ved at være tilbage på doctor-niveau, hvor man skal have vist, at man kan udføre selvstændig forskning

Gruppe 2:*Generelt:*

- Alt er bedre end nu. Transparensdelen er god



- Lektor - det nok 'kun' at være god til én af tingene. Hvordan allignes det med bedømmelsesudvalgene?
- Talenter kan se ud på mange forskellige måder
- Postdoc og adjunkturer er en karrieremæssig blindgyde, hvis et lektorat ikke er sandsynligt

Styrker:

- Man kan koordinere forskningsstrategisk og undervisningsbemanding

Udviklingspotentialer:

- Post-doc bør tænkes ind sammen med mobilitet

Opmærksomhedspunkter:

- Man vil blive spurgt om, hvor mange artikler, timer etc. er nok. Men man bør bedømme på kvalitet

Gruppe 3:

Generelt:

- Ved rekruttering til faste akademiske stillinger bør vi på AAU forholde os som alle andre universiteter i DK og ikke opsætte en masse regler og principper lokalt ved AAU; det drukner alligevel i unødigt bureaukrati, som ikke kan overskues
- Forskningsgrupperne må tiltrække forskningsmidler til Ph.D.-stipendier: Når kandidater viser sig at være interessante, vil det senere i et postdoc-forløbet være relevant, at lederen af forskningsgrupperne taler med Institutledelsen om mulighed for opslag af en adjunkt-stilling med henblik på at opnå en permanent ansættelse.
- Det bør være reglen og ikke undtagelsen, at en kandidat, der opnår adjunkt-stilling, klart kan forvente, at der opslås et lektorat
- Der blev på mødet taget fat på emnet "talent-pleje" (eller lignende). Måske kan dette indebære, at visse studerende allerede under et prægraduat-forløb kan være relevante for en særlig status. Det var ikke fornemmelsen, at det var mødets primære formål, men dette emne fortjener en separat behandling på et efterfølgende møde
- Instituttet bør, gerne sammen med forskningsgruppelederne, opsætte objektive kriterier for udnævnelse af studenter o.a. med talent

Gruppe 4:

Styrker:

- Godt, at der nu er en politik på papir, da det giver bedre gennemsigtighed

Muligheder:

- På den her måde kan vi bruge langtidsvisionerne og dermed planlægge, hvor vi vil hen med de profiler og forskning/undervisning, vi vil udbyde i fremtid

Opmærksomhedspunkter:

- Faren ved at nedskrive regler er, at systemet bliver meget rigid og dermed ikke giver mulighed for fleksibilitet – f.eks. er stillingskravene lige nu en bestemt mængde publikationer, men der skabes dermed



	ikke plads til personer, der har noget andet i stedet for f.eks. patenter mv.
Bilag	<p>Bilag 4.1. Slides, der præsenterer baggrund for politikken og det arbejde, der har pågået indtil nu. Bemærk, at dette materiale skal behandles som fortroligt materiale, der ikke må distribueres videre.</p> <p>Bilag 4.2. Udkast til politik for meritering af VIP på HST. Bemærk, at dette materiale skal behandles som fortroligt materiale, der ikke må distribueres videre.</p> <p>Bilag 4.3. Rapport om 'Fremtidens Meritering' fra Forsknings og Uddannelsesministeriet → Læsevejledning: Rapporten er inkluderet som baggrundsmateriale for dem, der har en særlig interesse.</p>

Punkt 5

Evt. samt input fra FG-ledere til fremtidige dagsordenspunkter

/Kim Dremstrup og Winnie Jensen

Key Points / Beslutninger

Ingen