



HST's Rådgivende Forskningsudvalg (FU) - Møde #1/2023 - Referat

Den 29. marts 2023

Dagsorden

Tid	Punkt	
13.00-13.10	1	Velkommen samt evt. orienteringspunkter /Kim Dremstrup
13.10-13.50	2	VFV2-indsats HST-missions-processen – Status for 2022/23 og yderlige indsatser i 2023 /Winnie Jensen
13.50-14.00		Kort pause
14.00-14.55	3	VFV2-indsats: AAU som hotspot for talenter /Winnie Jensen
14.55-15.00	4	Evt. samt forslag til fremtidige dagsordenspunkter fra FG-ledere /Kim Dremstrup og Winnie Jensen

Deltagere

		Deltager	Afbud	Repræsentant
Kim Dremstrup	Institutleder	X		
Winnie Jensen	Vice-Institutleder - Forskning	X		
Susanne Lundis	Strategisk Rådgiver – Forskning, Teamleder	X		
Henrik Bøggild	Public Health and Epidemiology (PHE)	X		
Carsten Dahl Mørch	Integrative Neuroscience (IN)	X		
Johannes J. Struijk	CardioTech (CT)		X	Samuel Schmidt
John Dirk Nieland	Molecular Pharmacology (MP)	X		
Lotte N. S. Andreasen Struijk	Neurorehabilitation Robotics and Engineering (NRE)	X		
Lars Arendt-Nielsen	Translational Pain Biomarkers (TPB)		X	
Mette Nyegaard	Genomic Medicine (GM)		X	Palle Duun Rohde
Michael Skovdal Rathleff	Musculoskeletal Health (MH)	X		
Ole Hejlesen	Medical Informatics and Image Analysis (MI)		X	Lasse R. Østergaard
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	Daniel Ciampi de Andrade
Torben Moos	Neurobiology (NEB)		X	
Vladimir Zachar	Regenerative Medicine (RM)		X	Trine Fink
Winnie Jensen	Neural Engineering and Neurophysiology (NEN)	X		
Tina Buus Andersen	Sekretariatschef		X	
Lone S. Andersen	Forskningssekretær / Referent	X		

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

/Kim Dremstrup og Susanne Lundis

**Key points /
Beslutninger**

Kim orienterede om følgende:

- Der var stor ros til alle de 22 indsendte ansøgninger til modning af missionsprojekter. Der blev udvalgt to projekter (MyTrack v. Birthe Dinesen og Cardiac Twin v. Johannes Struijk) efter en evalueringsproces med to eksterne bedømmere samt Anne S. Dethlefsen. Iflg. bedømmerne var alle ansøgninger/projekter gode og gennemskrevne og har dermed potentiale til at tiltrække funding. Dette skal naturligvis udnyttes. Derfor vil Anne komme rundt og give feedback til alle ansøgninger og assisterer med evt. ansøgning
- AAU skal institutionsakkrediteres i 2023. Vi ved først til maj, hvilke studier der udtages til audit. I denne forbindelse skulle alle VIPs opdatere deres undervisnings-portfolier i VBN senest den 1. marts (jf. e-mail af 9. januar 2023). Næsten alle er i mål, men giv gerne en reminder på jeres næste forskergruppemøde, så vi får de sidste opdateret
- Stillingsønsker skal indsendes senest den 31. marts 2023 til Gitte Hosbond (jf. mail af 19. januar 2023) efter færdiggørelsen af MUS-samtalerne. Disse ønsker vil blive diskuteret ved de kommende LUS-samtaler, som finder sted i løbet af 2. kvartal 2023
- Opsummeringer fra de respektive MUS-samtaler skal uploades i WorkZone. Der kan hentes hjælp hertil hos Forskningsstøtteteamet
- Efter godt tre måneder i AAU-SUND vurderer HST-ledelsen, at det er tid til en lokalegennemgang. Dels grundet flere forskningsgruppers ønsker om ændring af placeringer, dels grundet at flere af kontorlokalerne har vist sig at være større end antaget og dels grundet forskellige ønsker om labs og gæstepladser. Det er desuden stadig afgørende at optimere lokaleudnyttelsen og sikre efterlevelse af "HST-politik for allokering og anvendelse af faciliteter i nyt SUND-byggeri". Gennemgangen vil blive udført i nærmeste fremtid. Ledelsen vil efterfølgende samle op på gennemgangen og vende tilbage til de enkelte forskningsgrupper/teams med en optimeringsplan.
- Der opstartes en flytte-APV efter påske. Dette sker i samarbejde med KI og Fakultetet. Den omhandler flytteprocessen, indflytningen samt det faktum, at tre forskellige enheder er flyttet sammen i samme bygning. Der vil blive udsendt en survey exact undersøgelse.
- AAU har nedsat en Forskningsetisk Komité. Fra 1. maj 2023 vil en forskningsetisk godkendelse derfor være obligatorisk for alle AAU-projekter, som *ikke* skal godkendes i det videnskabetiske komité-system.

NB: Alle projekter, hvori der indgår håndtering af personoplysninger, skal fortsat registreres i AAU's persondata-anmeldelsesordning (GDPR)

**Punkt 2****VFV2-indsats HST-missions-processen – Status for 2022/23 og yderlige indsatser i 2023
/Winnie Jensen****Key points /
Beslutninger**

I 2022 fik vi defineret, hvordan vi så HST i forhold til det missionsdrevne universitet og SUNDs Vision 2030. På baggrund heraf blev der identificeret fire Grand Challenges (GC), hvortil der blev udarbejdet 22 missionsprojekt-forslag (se ovenfor i pkt. 1).

Der ønskes input til og diskussion af, hvordan vi i 2023 bedst omsætter og sætter den viden, der er opnået i processen, internt på HST og eksternt ift. omverdenen:

- Hvordan fortæller vi bedst historien 'udadtil'? (Platforme: flyers, web, VBN, andet?)
- Hvordan kan vi evt. hjælpe kommende missionsprojekt-idéer bedst på vej?
- Er der 'common ground', vi kan udnytte?

Følgende input fremkom:

TEMA 1 - Disseminering

- Ideer til kommunikationsstrategi:
Tre lag af kommunikation:
 - Til samfundet
 - Internt på AAU
 - Fremtidige studerende (gymnasier)
- Uddannelsesreklame:
Gå fra fokus på "PBL" og "gruppearbejde" til missions-/problemorienteret arbejde med omgivelserne/forandre verden
- Gymnasielærerday:
Workshops med fokus på missioner til brug blandt elever

TEMA 2 – HST missioner fremadrettet

- Relationer mellem projekter er vigtigere end det enkelte projekt
- Til refleksion: Sætter vi os selv i en "lillebror-position", som vi ikke er i?

**Punkt 3****VFV2-indsats: AAU som hotspot for talenter**

/Winnie Jensen

**Key points /
Beslutninger**

Som en del af Viden for Verden skal AAU gøres til et hotspot for talenter (indsats 5.3). Denne opgave er nu landet hos institutterne. HST-ledelsen har derfor til opgave at kortlægge nuværende praksisser, udvikle en talentstrategi og igangsætte prøvehandlinger – i første omgang for VIP med fokus på de to afgrænsninger 'talenter' og 'nøglemedarbejdere'.

Der ønskes input til/diskussion af den kommende talent strategi:

- Hvad er talent på HST - set i lyset af AAU som det missionsdrevne universitet og SUNDs vision 2030? Er der særlige forsknings-, undervisnings-, innovations- og admin-/ledelses-kompetencer, der skal dyrkes?
- Hvilken praksis har man evt. allerede i dag i forskningsgrupperne?

Hvad findes der allerede på HST:

- Mentorprogram
- Der er nedsat en arbejdsgruppe på SUND, der skal identificere karriereværktøjer
- Kriterier for meritering af VIP (denne mangler dog godkendelse af fakultetet)
- Performing research assessment

Følgende blev anført:

- Talent skal forstås som et potentiale. Det handler ikke blot om at have potentiale, men også om at have stærke miljøer. Små miljøer kan skabe mange talenter. Hvordan får vi skabt et stærkt miljø, hvor vi kan udvikle talenter?
- Det er vigtigt at fremme en adfærd hos de unge: hvordan/hvor kan jeg bedst muligt få vist, at jeg kan noget?
- En vurdering som talent være holistisk og ikke kun bygge på, om man kan hente penge hjem
- Mulighed for en ekstern mentor, som ikke er vejleder, men f.eks. fra industrien (en der ved, hvad målet er, og hvordan man kommer derhen). Vedkommende vil være mere upartisk end vejleder.
- Det er vigtigt at pin-pointe talenter tidligt, og være tydelig heri.
- Talenter vælges ofte ud fra performance – ikke ud fra området (missionen)
- Ingen problemer med at udpege talenter, problemet er at fastholde dem pga. en kort tidshorisont og for få ressourcer



	<ul style="list-style-type: none">• Nødvendigt at kommunikere til de ph.d.-studerende, at det ikke er alle, der skal have en akademisk karriere, da der ikke er midler til at fastholde alle• Der er brug for en bedre definition af/dialog om, hvad talent er? Det, der er talent for den enkelte gruppe, måske ikke er talent for instituttet• Måske lave øvebaner for talenter i miljøerne (f.eks. inden for ledelse)?• Ofte vil forskergrubeledere udpege talenter, der ligner dem selv. Kan være en ulempe• Brede konceptet talent ud til arketyper af talenter, man behøver ikke være max. performer på de udpegede kriterier. Måske have 2-3 arketyper?
--	--

Punkt 4

Evt. samt input fra FG-ledere til fremtidige dagsordenspunkter

/Kim Dremstrup og Winnie Jensen

Key points / Beslutninger	Send gerne ønsker om fremtidige emner, I ønsker taget op på FG-ledermøder til Susanne, Winnie eller Kim
--------------------------------------	---