

| <b>Ledelsesmøde</b><br><b>23. november 2022</b><br>Det store mødelokale i bygning 142 |   | <b>Referent:</b> MBA<br><b>Ordstyrer:</b> PLA<br><b>Deltagere:</b> CSJ, AJO, PLA, CHOL, ABP og MBA<br><b>Gæster:</b> BSV<br><b>Afbud:</b> LLS<br><b>Ordstyrerliste:</b> LLS |            |  |
|---|---|---|------------|--|
|   | <b>Emne (og ansvarlig)</b>                | <b>Indstilling/beskrivelse/bilag</b>  | <b>Tid</b> | <b>Beslutning og hvem gør hvad?</b>  |
| 1.  | Dagsorden og referat                      | Godkendelse af dagsorden og referat fra sidste møde 27.10.22 samt status på opfølgning  | 09:00      | Dagsorden og referat blev godkendt.  |
| <b>Større sager</b>   |   |   |            |  |
| 2.  | Institutseminar – evaluering (alle)       | Hvad gik godt og hvad kan gøres bedre næste gang? Er der noget konkret opfølgning, vi skal have lavet – fx ift. strategien?   | 09:05      | Der var enighed om, at det alt i alt var et vellykket arrangement med god balance mellem noget fagligt, noget input udefra samt noget socialt. Der var desuden <b>enighed</b> om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• At der skal være opmærksomhed på, at det er vanskeligt at "ramme alle". Tilbagemeldingerne viser, at enkelte medarbejdere ikke var tilfredse med oplægget om diversitet, ligestilling og bias.</li> <li>• At ligestillingsudvalget inviteres til et ledelsesmøde mhp. at drøfte og aftale opfølgning på ligestillings- og diversitetsarbejdet.</li> <li>• At vi skal overveje, hvordan vi løbende faciliterer en tværgående faglig dialog, da det ikke giver mening at lave en markedsdag hvert år.</li> <li>• At institutseminarerne fremover lægges om foråret, da rigtig mange har meget travlt sidst på året. Derfor holdes ikke noget seminar i 2023, men endnu et to-dages arrangement i 2024 tentativt i uge 15 midt på ugen. I 2023 holdes i stedet en sommerfest formentlig før sommerferien.</li> </ul> |
| 3.  | Rekrutteringsplan (CSJ/MBA)               | Opdatering af seneste version; herunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laborantbehov i EMBI</li> <li>• Prioritering af stillinger i ESGO</li> </ul>               | 09:25      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Laborant-behov i EMBI:</b> AJO gennemgår timebudgetterne mhp. vurdering af, om der er grundlag for nye ansættelser.</li> <li>• <b>Prioritering af stillinger i ESGO:</b> Det blev aftalt, hvordan opslag af fremtidige stillinger skal prioriteres også i lyset af de seneste personaleændringer i sektionen. MBA justerer rekrutteringsplanen, og ABP følger op.</li> </ul>   |
| 4.  | Finansiering af de tematiske centre (CSJ) | Se bilag  | 09:45      | CSJ orienterede: Efter et langt drøftelsesforløb i fakultetsledelsen om finansieringen af centrene har dekanatet besluttet, at den hidtidige "tagging-model" afskaffes og erstattes med en model, hvor fakultetet yder et flate-rate-bidrag til hvert center på op til 500.000 kr. om året, som matcher det flat-rate-bidrag de deltagende institutter betaler (idet der ikke er noget loft over institutternes bidrag).   |

|   |  |   |       |  |
|---|--|---|-------|--|
| 5.  | Strømdufald (alle)                                   | Er der noget, vi kan gøre for at forhindre/afbøde de fortsatte strømdufald?   | 10:00 | Der var enighed om, at situationen med de gentagne strømdufald er helt uholdbar. Det blev besluttet, at CSJ endnu engang kontakter BYG. Hvis BYG ikke kan komme op med en løsning, foreslås det, at vi hyrer eksterne rådgivere til at analysere, hvad der går galt og komme med forslag til løsninger. <i>(CSJ har den 24.11 indledt diskussioner med privat rådgiver, ref.)</i>  |
| <b>Mindre drøftelses- og beslutningssager</b> |  |   |       |  |
| 6   | Beskyttelse af vores forskning – besøg fra PET (CSJ) | MZ er efter aftale med CSJ i kontakt med PET for at aftale et besøg på et institutmøde – vi overvejer at holde mødet sammen med ECOS.   | 10:15 | PET har de sidste par år været meget fokuseret på universiteterne, fordi der har været konstateret systematisk industrispio-nage. PET tilbyder at komme på besøg og informere om, hvordan man bedst muligt sikrer sig. Der var <b>enighed</b> om, at dette er en god idé. Hvis det er muligt gennemføres arrangementet efter institutmødet 11. januar. Alle AC'ere inviteres og ECOS tilbydes også at deltage.<br>I forlængelse af dette var der enighed om, at ENVS' retningslin-jer for gæster opdateres med en bemærkning om, at gæster ikke må få adgang til AU's netværk via egen pc.   |
| 7   | Program for institutmøde 7.12 (alle)                 | Aftale om emner og ansvarsfordeling.  |       | Følgende sættes på programmet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientering om ny formand for Institutforum (CAG)</li> <li>• Orientering om Akademisk Råd (AJ)</li> <li>• Kort orientering (PPT) om det nye MitHR (MBA)</li> <li>• Evt. orientering om ny AU rejsepolitik <i>(ABP har efterfølgende afklaret med LKP, at oplægget gives på første møde i januar, ref.)</i></li> </ul>  |
| 8   | Kommende ledelsesmøder (MBA)                         | De første tre møder for 2023 er lagt i kalenderen – og resten + FU kommer hurtigst muligt. Men måske skal vi lige vende, om vi skal fortsætte med samme kaden-ce som hidtil (tre timer hver tredje uge) – eller om det er tid til at prøve en anden form? |       | Der var generelt enighed om, at arbejdet i ledelsesgruppen har udviklet sig til mest af alt at have karakter af et "forretningsud-valg", og at vi har brug for at gøre noget for at understøtte den gensidige ledessessparring samt i højere grad at have fokus på de strategiske opgaver i det fælles arbejde. Det blev derfor <b>be-sluttet</b> at dedikere det første temaledelsesmøde i 2023 til dette emne evt. med deltagelse af Birgitte Svinth mhp. at planlægge, hvordan arbejdet i ledelsesgruppen skal fungere fremover samt aftale et ledelsesgruppeudviklingsforløb <i>(temamødet tentativt fastsat til 7.2 og BS kontaktet om mulig deltagelse. Afventer pt. tilbagemelding, ref.)</i> |
| <b>Meddelelser/orienteringspunkter</b>        |  |   |       |  |
| 9   | Fakultetsledelsen (CSJ)                              | Orientering fra seneste møde 9. – 10.11   | 10:45 | CSJ orienterede kort; herunder om, at det er udmeldt, at Forskningsstøtteenheden fremover kun yder hjælp til ansøgnin-   |

|  |   |   |       |   |
|--|---|---|-------|---|
|  |   |   |       | ger til IFD og EU.  |
| 10                                       | DCE (PLA)                                       | Orientering om DCE-møde 15.11   |       | PLA orienterede kort, idet der ikke var nogle væsentlige ting at bemærke fra mødet.   |
| 11                                       | Personale (MBA)                                 | <i>Oversigt over ansættelser, fratrædelser og stillinger i proces</i>   |       | Oversigten blev taget til efterretning.   |
| 12                                       | Evt. andre meddelelser (alle)                   |   |       | Ingen   |
| <b>Økonomi – med deltagelse af Britt</b> |   |   |       |   |
| 13                                       | Kvartårlig økonomiaf rapportering (BSV og CHOL) | Orientering om baggrunden for afrapporteringen + aftale om, hvordan vi gør fremover<br><i>Bilag 13: Opfølgning ENVS oktober</i> | 11:00 | BSV og CHOL præcisrede, at hensigten med den kvartalsvise opfølgning er at påpege opmærksomhedspunkter i økonomien for institutledelsen og sikre, at der følges op. Det er ikke meningen, at sektionslederne skal komme med detaljerede tilbagemeldinger, men blot tilkendegive, at der følges op og/eller melde tilbage om evt. problemstillinger, der kræver en særlig indsats.<br>Det blev <b>aftalt</b> , at ved næste runde sendes ud med en relativ kort deadline (14 dage), hvor sektionslederne melder skriftligt tilbage og herefter drøftes den samlede tilbagemelding på et ledelsesmøde.  |
| 14                                       | Tidsallokering (CSJ, MBA, BSV)                  | Opfølgning på mødet 18.11; herunder afklaring af principielle spørgsmål fx omkring instituttid                                  |       | Der var en længere drøftelse af forskellige aspekter af implementeringen af tidsallokering, som afspejlede, at vi er i begyndelsen af en proces, som vi ikke har helt overblik over endnu. Der er fortsat en række principielle spørgsmål, som skal afklares, og som kræver flere drøftelser og vurdering af fordele og ulemper ved forskellige implementeringsmodeller; herunder fx hvordan og i hvilket omfang der skal/kan allokeres instituttimer til forskellige funktioner.<br>Der var enighed om, at det i en overgangsfase vil være nødvendigt at forholde os individuelt og pragmatisk til konkrete situationer, fx ved folk, som har arbejdsprogrammet fyldt op med EU-projekter. Det skal sikres, at overgangen ikke kommer til at betyde, at enkeltpersoner "kommer i klemme". Der ligger desuden en kommunikationsopgave i at få formidlet, at selvom der ikke længere vil være arbejdstidsregistrering for VIP'ere – og dermed ikke mulighed for at se, hvor mange timer, man har arbejdet – så ændrer det ikke ved, at VIP'ere stadig har "fleksibel arbejdstid" og kan holde noget tid fri efter at have arbejdet meget i en periode. |

|                   |                                    |   |       |  |
|-------------------|------------------------------------|---|-------|--|
|                   |                                    |   |       | Emnet tages op igen på næste ledelsesmøde.   |
| <b>Afslutning</b> |                                    |   |       |  |
| 15                | Kommunikation i sektionerne (alle) | Aftale om, hvad der skal kommunikeres ud i sektionerne efter ledelsesmødet mhp. at sikre et ensartet informationsniveau i hele instituttet. | 11:55 | Der orienteres som minimum om følgende emner: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutseminarer lægges fremover om foråret</li> <li>• Ny finansieringsmodel for tematiske centre</li> <li>• Besøg fra PET</li> <li>• Strømudfald – der er (igen) rykket for løsninger</li> <li>• Plant2Food – se mail videresendt fra Kia 23.11</li> <li>• Tidsallokering – der arbejdes på alle de løse ender</li> </ul> |
| 16                | Evt. (alle)                        |   |       | Intet  |