

Ledelsesmøde 28. marts 2023 kl. 9 - 12 Det store mødelokale i bygning 142		Referent: MBA Ordstyrer: SSJ Deltagere: CSJ, AJO, SSJ, LLS (online 9 - 10.30), ABP, PLA, CHOL og MBA Gæster: Repræsentanter fra diversitetsudvalget Afbud: Ordstyrerliste: SSJ, PLA		
	Emne (og ansvarlig)	Indstilling/beskrivelse/bilag	Tid	Beslutning og hvem gør hvad?
1.	Dagsorden og referat	Godkendelse af dagsorden og referat fra sidste møde 27.2.233 <i>Bilag 1.1 og 1.2: Referater på dansk og engelsk</i>	09:00	Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger
Større sager				
2.	Diversitetsudvalget (MBA)	Drøftelse af opfølgning på spørgeskemaundersøgelse med henblik på udmelding sammen med rapport fra undersøgelsen. Katinka og Stephan deltager i mødet. <i>Bilag 2.1 - 2.3: Krydskørsler</i> <i>Evt. yderligere bilag fra diversitetsudvalget eftersendes</i>	09:05	<p>Der var en kort drøftelse af, hvilke konklusioner der kan drages af krydskørsel af spørgeskemaundersøgelsen på personalekategorier, idet det kan konstateres, at post docs og junior-VIP er de grupper, som oplever flest barrierer ift. ligestilling, mens TAP-personale oplever færrest. Den største oplevede ulighedsfaktor er køn, bortset fra post docs, som oplever, at etnicitet er den største faktor.</p> <p>Repræsentanterne for diversitetsudvalget fremlagde deres anbefalinger til opfølgning på undersøgelsen. Anbefalingerne tager udgangspunkt i fokusområderne fra ENV5 Strategi 2023 - 2026, nemlig indsatsen ift. "Rekruttering", "Talentudvikling", "Ledelse" samt "Inkluderende arbejdskultur".</p> <p>Ledelsesgruppen gav sin fulde opbakning til anbefalingerne, og det blev aftalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At rapporten over spørgeskemaundersøgelsen sendes ud sammen med anbefalingerne i løbet af april • At Diversitetsudvalget præsenterer undersøgelse og anbefalinger på institutmødet 3. maj • At Diversitetsudvalget derefter besøger sektionerne på sektionmøder.
3.	Fremtidig ledelsesstruktur (CSJ, PLS og MBA)	Drøftelse af videre forløb med udvikling af vores ledelsesstruktur og opgavefordeling i ledelsen - herunder orientering om forslag til udviklingsforløb fra Birgitte, kontakt til AU HR om bistand til fastlæggelse af vores fremtidig ledelsesstruktur samt arbejde med foreløbige forslag til funktionsbeskrivelser for viceinstitutedere. <i>Bilag 3.1: Foreløbige udkast til funktionsbeskrivelser for viceinstitutedere (ikke til substansdrøftelse endnu)</i> <i>Bilag 3.2: Organisationsbeskrivelse for ENV5 2011 (t.o.)</i>	09:30	Birgitte har som aftalt på temamødet d. 10.3 sendt et forslag til et program for udviklingsforløb for ledelsesgruppen, som indeholder en kombination af udvikling af den enkeltes personaleledelseskompetencer og teamudvikling af gruppen. Der var enighed om, at der er behov for at få fastlagt den fremtidige ledelsesstruktur og opgavefordeling, inden der gennemføres et sådant forløb. MBA har kontakttet AU HR, som har tilkendegivet, at de meget gerne vil facilitere et forløb med henblik på afklaring af, hvordan vi mest hensigtsmæssigt organiserer os ledelsesmæssigt. Vi afventer tilbagemelding fra AU HR om hvad de mere præcist kan tilbyde, og om de har mulighed for at deltage

				i temaledelsesmøde 25. – 26. maj. MBA melder herefter tilbage til Birgitte.
4.	Økonomi (CHOL, CSJ)	a. Gennemgang af budgetskabelonen efter indmeldelserne fra PL'erne. b. Gennemgang af instituttets driftsbudget, Projekt 10914 AV ST ENV5, skal det fastholdes, eller er der noget der skal ændres? c. Oversigt over tildeling af timer til div. udvalg	10:00	CHOL gennemgik budgettet efter projektledernes indmeldinger til ØR1 og efterfølgende justeringer ift. erfaringerne fra tidligere år. Budgettet ser fornuftigt ud. Det blev konstateret, at inflationen har betydning for driftsbudgettet, samt at der er allokeret i alt ca. 2100 timer til udvalgsarbejde. Det endelige budget afleveres 17. april, og CSJ er indkaldt til ØR1-møde med dekanen 27. april. Der var enighed om: <ul style="list-style-type: none"> • At gennemføre en statusvurdering af fremdrift på projekterne op mod ØR3 • At den interne udvalgsstruktur drøftes sammen med det kommende forløb om ledelsesstruktur. • At det vil være godt med inspiration i ECOS procesbeskrivelse for projekter "fra vugge til grav" at udarbejde noget tilsvarende for ENV5.
5.	Forebyggelse af stress (SSJ, alle)	Kort indledende drøftelse – er der noget, vi kan gøre nu og her? <i>Bilag 5: Mailstreng om stress</i>	10:20	En arbejdsgruppe under APV-arbejdsgruppen arbejder på et forslag til en stress-politik. Der var en kort drøftelse af, hvilke initiativer der kan igangsættes af ledelsen/i sektionerne, og der var enighed om at arbejde videre med: <ul style="list-style-type: none"> • Aktiv ledelsesmæssig understøttelse af generelt fokus på stress i instituttet • Adressering af stress-problematikker i MUS, fx kan det være mere stressende at have et arbejdsprogram, der er sammensat af mange små projekter fremfor udelukkende at have timer på ét stort projekt. • Initiativer, der adresserer "systemniveauet" fremfor udelukkende at behandle stress som et individuelt problem – fx i sektionerne arbejde med at gøre ansøgninger til et fælles ansvar. • Erfaringer med kombination af psykologisk rådgivning og løbende prioritering af opgaver sammen med sektionsleder. <p>Emnet tages op i ledelsesgruppen igen, når stressarbejdsgruppen er klar med sit forslag til stress-politik.</p>
PAUSE 10:35 – 10:45				

6.	Administrativ bemyndigelse – pilotprojekt (MBA)	<p>Beslutning om, hvorvidt ENVS skal deltage i pilotprojekt om administrativ bemyndigelse til ansættelse af videnskabelige assistenter og post docs; herunder hvilke interne procedurer vi skal have etableret. Efter jeg sendte mail til jer om dette d. 16.3 er der kommet yderligere information og præcisering – og det viser sig nu, at der alligevel ikke er tale om delegering af beslutningskompetence, men udelukkende ”administrativ bemyndigelse”, se bilag 6. Spørgsmålet er derfor, om vi skal bemyndige en sekretær eller sektionslederne.</p> <p><i>Bilag 6: Mail om administrativ bemyndigelse</i></p>	10:45	<p>Det blev aftalt, at CSP bemyndiges til at udføre opgaver på vegne af CSJ i EEMPLY. CSP sørger for nødvendig dialog med sektionslederne. CSJ skal fortsat godkende, at en stilling kan slås op.</p>
7.	Universitetspædagogikum (MBA)	<p>Orientering om tilmeldingsproces for efterår 2023 samt aftale om intern proces; herunder afdækning af mulige kandidater for denne runde</p> <p><i>Bilag: 7.1: Slides fra opstartsmøde 14.3</i> <i>Bilag 7.2 - Materiale om universitetspædagogikum</i> <i>Bilag 7.3: Oversigt over potentielle kandidater</i></p>	11:00	<p>På grund af den nye stillingstruktur skal vi sikre, at videnskabelige medarbejdere får den krævede pædagogiske kompetenceudvikling (universitetspædagogikum) forud for karrieremæssig oprykning fra adjunkt til lektorniveau. Desuden skal vi også sikre, at eksisterende senior-VIP, der underviser, har kompetencerne.</p> <p>Med deadline 26. april skal der indmeldes deltagere til kurset i efterårssemestret 2023 samt prognose for forårssemestret 2024.</p> <p>Det blev aftalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At MBA skriftligt indkalder deltagere via sektionslederne • At CSJ tager op med prodekanen for uddannelse, hvordan vi sikrer, at ENVS har tilstrækkelige muligheder for at tilbyde ansatte undervisningsopgaver – fx gennem efteruddannelsesaktiviteter.
Mindre drøftelses- og beslutningssager				
8.	Dialogmøde med AU IT 11. april (online) (MBA)	<p>CSJ og MBA deltager i mødet, men det vil være godt også at have repræsentation af en sektionsleder/fra sektionerne</p> <p><i>Bilag 8: Mødeindkaldelse med dagsorden</i></p>	11:15	<p>Udover CSJ og MBA deltager LLS og AZ (<i>mødeindkaldelse er efterfølgende videresendt, ref.</i>)</p>

9.	Årligt møde med forskningsudvalg (MBA) Tilbage melding fra interne udvalg (MBA)	PLL rykker for at få lagt det årlige møde mellem ledelsesgruppen og forskningsudvalget i kalenderen. I kommissoriet, står der: "Yearly meeting with the Management Team for follow-up on the mission of the Department; including giving recommendations for new positions in connection with the yearly adjustment of the recruitment plan of the Department." I forlængelse af ovenstående – Lotte og jeg har talt om, hvordan vi kan systematisere tilbage melding fra alle vores udvalg til ledelsesgruppen. Skal vi have et nyt standardpunkt, eller kan vi gøre noget andet? Måske skal vi tage dette senere på året sammen med vores evt. justering af mødeform og frekvens ...?		Forskningsudvalget har heldagsmøde 24. august. Der var enighed om, at fællesmøde med ledelsesgruppen skal ligge efter dette. MBA afsøger muligheder i kalenderne.
10	Program for institutmøde 29.3.23 (alle)	Aftale om emner og ansvarlige. LAMU har meldt ind, at AJO gerne vil fremlægge "retningslinjer for støj".		Det blev aftalt, at følgende emner skulle adresseres: <ul style="list-style-type: none"> • Retningslinjer for støj (Anders J som repræsentant for LAMU) • Kort om fokus på stress (Stephan som repræsentant for stress-arbejdsgruppe) • Forårsfejring på fredag (Pia) • Om Søminestationen i uge 19: Generelt (Anders B/Steen), datakursus (Jibran) • Sommerfest (Alex) • Nye ansigter
Meddelelser/orienteringspunkter				
11	Fakultetsledelsen (MBA)	Orientering fra seneste møde 14.03.23 <i>Bilag 11: Dagsorden for mødet 14.03</i>	11:35	Da referatet netop var blevet frigivet, blev det aftalt, at det lægges i ledelsesmappen på I-drevet (<i>er efterfølgende gjort, ref.</i>)
12	DCE (CSJ, MBA)	Orientering om DCE-møde 20.03.23 <i>Bilag 12: Dagsorden for mødet 20.03 (referat foreligger endnu ikke)</i>		Da referatet netop var blevet frigivet, blev det aftalt, at det lægges i ledelsesmappen på I-drevet (<i>er efterfølgende gjort, ref.</i>)
13	Servicetjek (PLA)	Status og orientering fra workshop 21.3 – PLA og TEL deltog		PLA orienterede kort om den sidste workshop i servicetjekket. Resten af forløbet gennemføres i projektets rådgivningsgruppe og styregruppe. Der er indkaldt til online informationsmøde om status for alle interesserede d. 13. april.
14	Tjenestedsudvalg (MBA)	Orientering fra seneste møde 14.3 <i>Bilag 14: Dagsorden for mødet 14.3</i>		MBA gav en kort orientering fra mødet; herunder at nedrivning af pavillonen er i udbud, og at den derfor forventes at blive revet ned i en overskuelig fremtid.

15	Sommerfest (AMA, CSJ)	Status for planlægning. Er der kommet deltagere til planlægningsgruppen?		Der er sammensat en god og divers planlægningsgruppe. AMA indkalder til første møde i nærmeste fremtid.
16	Personale (MBA, CSJ)	a. Oversigt over ansættelser, fratrædelser og stillinger i proces b. Gensidig orientering om evt. personalesager <i>Bilag 16.1: Oversigt over ansættelser, fratrædelser og stillinger i proces</i>		Oversigten blev taget til efterretning. Evt. ændringer/spørgsmål gives til CSP.
17	Evt. andre meddelelser (alle)	<i>Bilag 17: Andre meddelelser</i>		Der henvises til den udsendte meddelelsesliste.
Afslutning				
18	Kommunikation i sektionerne (alle)	Aftale om, hvad der skal kommunikeres ud i sektionerne efter ledelsesmødet mhp. at sikre et ensartet informationsniveau i hele instituttet.	11:50	De relevante emner fra mødet adresseres på institutmødet 29. marts.
19	Evt. (alle)			